

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah

Faisal

Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah IAI-N Laa Roiba
faisalsalistia@laaroiba.ac.id

Farah Chalida Hanoum

Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam
Fakultas Syariah IAI-N Laa Roiba
farahcholidahanoum@laaroiba.ac.id

Raka Pria Anugrah

Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Syariah IAI-N Laa Roiba
rakapanugrah@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is an organizational key to achieving company goals. This study aims to determine the relationship between organizational commitment and employee performance of the Al-Muawanah Integrated Islamic Foundation. The research method used is a mixed method descriptive qualitative and quantitative approach with multiple regression. The results showed that organizational commitment, employee performance generally went well. There is a strong correlation between organizational commitment and employee performance with the Pearson correlation coefficient of 0.869. There is a positive and significant relationship between organizational commitment and the performance of Foundation employees. This means that the more positive the organizational commitment, the higher the employee performance of the Al-Muawanah Integrated Islamic Foundation

Keywords: Organizational Commitment, Employee Performance, Islamic Foundation

نبذة مختصرة

أداء الموظف هو مفتاح تنظيمي لتحقيق أهداف الشركة. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العلاقة بين الالتزام التنظيمي وأداء الموظف في مؤسسة المؤونة الإسلامية المتكاملة. منهج البحث المستخدم هو منهج وصفي نوعي وكمي مختلط مع انحدار متعدد. أظهرت النتائج أن الالتزام التنظيمي وأداء الموظف يسير بشكل عام بشكل جيد. هناك علاقة ارتباط قوية بين الالتزام التنظيمي وأداء الموظف مع معامل

ارتباط بيرسون البالغ 0.869. توجد علاقة ايجابية وذات دلالة بين الالتزام التنظيمي وأداء موظفي المؤسسة. وهذا يعني أنه كلما كان الالتزام التنظيمي أكثر إيجابية، كلما ارتفع أداء الموظف في مؤسسة المؤسسة الإسلامية المتكاملة

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، أداء الموظف، المؤسسة الإسلامية

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan kunci organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui relasi antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan Yayasan Islam Terpadu Al-Muawanah. Metode penelitian yang digunakan metode campuran deskriptif kualitatif dan pendekatan kuantitatif dengan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kinerja karyawan secara umum sudah berjalan baik. Ada korelasi kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan dengan koefisien Pearson correlation 0.869. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Yayasan. Artinya makin positif komitmen organisasi maka makin tinggi kinerja karyawan Yayasan Islam Terpadu Al-Muawanah

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Yayasan Islam

PENDAHULUAN

Suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan anggota organisasi. Hal ini tidak terkecuali pula bagi organisasi bisnis yang berorientasi laba. Organisasi yang bertujuan mencapai hasil optimal dengan dukungan kinerja optimal dari anggotanya. Program kerja atau rencana suatu organisasi yang telah disusun dalam rangka mencapai target-target tertentu dapat sia-sia apabila tidak mendapat dukungan penuh dari segenap anggota.

Kondisi itu makin terasa urgensinya ketika perusahaan harus menghadapi persaingan eksternal yang ketat dari kalangan Kompetitor. Hal ini dapat terjadi karena kinerja karyawan adalah *condition sine qua non* yang tidak dapat ditawar organisasi, terutama eksistensinya sebagai prasyarat bagi kinerja organisasi. Kinerja organisasi tidak akan optimal tanpa dukungan kinerja anggota yang optimal pula.

Hal tersebut mengisyaratkan bahwa faktor kinerja karyawan merupakan kunci kemajuan dan keberhasilan organisasi perusahaan. Namun sayangnya tidak semua Organisasi berhasil membangun kinerja karyawan dengan baik. Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah yang menjadi obyek penelitian ini misalnya, berdasarkan wawancara langsung dengan pihak SDM, terdapat sebagian karyawan memiliki kinerja yang kurang maksimal. Indikasinya masih ada yang datang ke kantor tidak tepat waktu atau pulang lebih cepat, menggunakan waktu istirahat melebihi ketentuan, menggunakan jam kantor untuk keperluan pribadi, menggunakan fasilitas kantor untuk kepentingan

pribadi, kurang mengindahkan perintah atau supervisi dari atasan dan kurang mampu memenuhi target pekerjaan secara kualitas maupun kuantitas.

Kondisi yang tidak selaras dengan iklim persaingan bebas itu tentu saja tidak berdiri sendiri. Ada variabel yang mempengaruhi suatu kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasi, komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggungjawab terhadap kewajibannya, namun pada kenyataannya banyak organisasi yang kurang memperhatikan mengenai komitmen atau loyaltias karyawannya sehingga mereka kurang maksimal. Dalam komitmen organisasi terdapat kekuatan yang bersifat relatif dari individu mengenai rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, keinginan tetap untuk tetap menjadi organisai yang bersangkutan, keterikatan terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasi. Kekuatan ini akan menuntun loyalitas karyawan yang berjumlah 80 orang pada organisasi ini, sehingga terdapat hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yang kemudian berimplikasi pada kinerja organisasi.

Komitmen organisasi merupakan nilai individu yang terkadang diasosiasikan sebagai loyalitas perusahaan atau komitmen terhadaop perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya komitmen terhadap organisasi yang tinggi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan baik secara individu maupun organisasi, seperti halnya penghargaan intrinsik penting terutama bagi perkembangan komitmen organisasi, organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi dan mengakui pencapaian yang muncul akan memiliki perubahan yang signifikan dalam komitmen karyawannya.

Kinerja karyawan dalam mengelola tugas fungsi lingkup tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor, Antara lain ia harus mempunyai gambaran yang jelas tentang tujuan organisasi yang ingin dicapai, memiliki intelegensi yang cukup tinggi.

Maka secara konseptual komitmen organisasi akan berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian diduga terdapat hubungan Antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya makin tinggi komitmen organisasi maka makin tinggi kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka makin rendah kinerja karyawan. Penekanan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif ialah adanya pola hubungan antar variable yang sedang diteliti.

Bertolak dari permasalahan diatas, maka dapat di rumuskan identifikasi masalah penelitian:

1. Rendahnya komitmen organisasi karyawan pada yayasan islam terpadu al muawanah, hal ini ditandai dengan penurunan tanggungjawab karyawan terhadap kewajibannya di yayasan.
2. Rendahnya kinerja karyawan pada yayasan islam terpadu al muawanah, hal ini ditandai dengan penurunan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan pada yayasan.

Untuk menghindari luasnya cakupan permasalahan penelitian, maka penelitian ini dilakukan dengan membatasi dan memahami masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al- muawanah 2020, sehingga tidak membahas secara luas faktor- faktor dan aspek yang berhubungan dengan kinerja karyawan sebagaimana yang telah diidentifikasi diatas. Penelitian ini difokuskan pada aspek-aspek komitmen organisasi dengan cara mendeduksinya melalui pengamatan di lapangan dan menguji hipotesisnya secara induksi berdasarkan data empirik dilapangan.

Secara lebih spesifik, penelitian ini di batasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah
2. Menelaah hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah.
3. Mengukur hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah.

Berdasarkan pembatasan tersebut, maka perumusan masalah yang merupakan landasan penelitian lebih lanjut, dapat di rumuskan dua masalah berikut :

1. Bagaimana komitmen organisasi pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah?
2. Bagaimana hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah?

TINJAUAN LITERATUR

Komitmen Organisasi

Komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang besar jika berhenti bekerja. Luthans (2006 : 147) dalam bukunya *Organizational Behavior* Definisi komitmen organisasi yang lebih lengkap dikemukakan oleh Luthans (2015) sebagai berikut :

Organisational commitment is most often defined as (1) a strong desire to remain a member of particular organization (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of the organization; and (3) a define belief in and acceptance of the values and goals of the prganization.

Artinya, komitmen organisasi di definisikan sebagai (1) suatu keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota dari organisasi (2) suatu kesediaan untuk melakukan usaha yang maksimal terhadap organisasi dan (3) sangat mempercayai dan menerima nilai-nilai serta tujuan dari organisasi.

Robbins and Judge (2013 :70) dalam bukunya Perilaku Organisasi menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Allen dan Meyer dalam Luthans (2011: 148) dalam bukunya Organizational Behavior, menyebutkan tiga komponen komitmen organisasi, yaitu efektif, normative dan continuance. Pertama, adalah komitmen efektif . dikatakan bahwa “ an effective or emotional attachment to the organization such that the strongly committed individual identifies with, involved in and enjoys membership in the organization”. Dari definisi ini terlihat bahwa komitmen efektif berasal dari kelekatan emosional pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, pegawai yang memiliki komitmen efektif yang kuat akan mengidentifikasi diri dengan terlibat aktif dalam organisasi dan menikmati keanggotaannya dalam organisasi.

Kedua, yaitu komitmen normative. Dijelaskan bahwa komitmen normative adalah “the employee’s feeling of obligation to remain with the organization”. Komitmen normative berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki komitmen normative tinggi akan bertahan dalam organisasi, karena merasa seharusnya melakukan hal tersebut (ought to).

Ketiga, yaitu komitmen rasional (continuance commitment). Komitmen rasional adalah “a tendency to engage in consistent lines of activity based on the individual recognition of the cost (or lost side bets) associated with discontinuing the activity”.

Berdasarkan definisi tersebut, tampak bahwa komitmen rasional berkaitan dengan komitmen yang didasarkan pada persepsi pegawai atas kerugian yang diperolehnya, jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki komitmen rasional kuat akan bertahan dalam organisasi karena memang membutuhkan (need to).

Menurut wiener dalam Marsudi Endang Sri Rejeki (2012 : 3) dalam bukunya Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan Antara

partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, komitmen organisasi adalah dorongan dari dalam individu untuk melakukan sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi.

Greenberg dan Baron dalam wibowo (2013: 187-188) dalam bukunya Perilaku dalam organisasi menjelaskan komitmen organisasi adalah tingkat dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan tidak meninggalkannya.

Kemudian menurut Meyer dan Allem dalam Luthans (2011 ; 148), dalam bukunya Organizational Behaviour. Komitmen organisasi meliputi Affective komitmen, continuence commitment dan normative komitmen.

Dalam Al-Quran dijelaskan juga tentang komitmen organisasi, diantaranya QS. As-Shaff Ayat 4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانٌ مَّرْصُورٌ

Artinya : Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi.

Dalam Al-Quran dijelaskan mengenai kinerja, diantaranya dalam QS. An-Nahl 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : Barangsiapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Berdasarkan beberapa pendapat oleh para ahli tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Menurut George R. Terry (2000 : 17), Princes Of Management (Mc Graww – Hill Book Hall, Inc), Kinerja merupakan singkatan kata dari kinetika dari Kinetika energy Kinerja yang persamaannya dalam Bahasa inggris adalah *performance*, dalam Bahasa Indonesia berarti performa. Dilain pihak Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil

atas pelaksanaan tugas tertentu menurut John R. Schermon Jr (2011 :7) dalam bukunya Management (New York: John Wiley).

Sementara kata Irham Fahmi (2013 : 2), Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profid oriented* dan *non profid oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu , pendapat Wirawan (2009 : 5) dalam bukunya Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian.

Menurut Wilson Bangun (2012 : 231) Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Menurut Wirawan (2009 :5) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, dalam melakukan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan,kejadian,atau situasi yang terjadi di lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan factor motivasi (motivation) adalah:

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill).
- b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Dalam Kehidupan Individu dan organisasi, kinerja merupakan hal yang sangat penting. Bagi individu, kinerja merefleksikan hasil dari sebuah upaya yang optimal dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan; sedangkan bagi organisasi, kinerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam menghadapi berbagai tantangan dan persaingan.

Banyak ahli telah memberikan definisi kinerja, sehingga kadang-kadang membingungkan atau bahkan menghilangkan makna yang sebenarnya. Namun demikian diusahakan mencari dan membandingkan berbagai pengertian dan teori kinerja untuk memberikan suatu pengertian kinerja yang lebih baik.

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Toto Tasmara (1995: 16) dalam bukunya etos kerja pribadi musim Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai tanggungjawab yang telah diberikan pegawai.

Menurut Ambar Teguh dan Rosidah (2003 : 223-224) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja merupakan catatan yang dihasilkan dari fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan pegawai selama periode waktu tertentu. Kemudian menurut Veitsal Rivai (2010 : 549) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya manusia menjelaskan kinerja merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dari batasan, pengertian dan definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kuantitas maupun kualitas dalam periode tertentu yang berhubungan dengan faktor-faktor dari dalam diri (*internal*) dan lingkungan (*eksternal*).

Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh komitmen. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*) karyawan dengan komitmen kotinuan yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*want to*), sedangkan karyawan yang memiliki komitmen normative kuat tetap berada dalam organisasi karena mereka harus melakukan (*ought to*).

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen terhadap organisasi adalah kumpulan perasaan dari setiap karyawannya dan mengidentifikasi tujuan-tujuan organisasi secara keseluruhan

serta berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dengan memberikan perhatian bagi tercapainya kesuksesan organisasi.

Berdasarkan kerangka teori yang telah di paparkan diatas, dikatakan bahwa kinerja karyawan turut ditentukan oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan tanggapan individu yang bergerak di dalam organisasi tersebut dan merupakan semacam persetujuan dan kesediaan dan kepatuhan seseorang terhadap perundang-undangan atau peraturan-peraturan yang telah disepakati secara bersama-sama.

Kinerja sebagian ditentukan oleh komitmen organisasi, karena jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika merasa ide-idenya didengar dan jika merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Makin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, diduga makin baik kinerja karyawan tersebut, dengan demikian diduga terdapat hubungan Antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana metode ini berdasarkan bukti empiris dalam melakukan investigasi fenomena sosial melalui prinsip-prinsip statistik, metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bermaksud untuk mengungkapkan dan mendapatkan seperangkat pemahaman mengenai : (1) komitmen organisasi pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah., (2) hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah.

Pada Penelitian ini akan digunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut (Sugiono: 2013) menjelaskan bahwa Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara sampling jenuh, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Populasi dapat dibedakan Antara populasi sasaran (target) dan populasi terjangkau. Dalam penelitian ini, populasi terjangkau adalah karyawan Yayasan

Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah berada di Bogor yang keseluruhan berjumlah 80 orang.

Sampel penelitian yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 80 orang, metode penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah secara sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sugiyono dalam bukunya metode penelitian kuantitatif (2016:85).

Dengan pengambilan sampel ini dapat membantu penulis dalam melakukan penghitungan statistik untuk menentukan hubungan kedua variabel yang akan diteliti.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Untuk membedakan Antara objek penelitian, subjek penelitian dan sumber data. Dalam proses memilih tingkat analisis, seorang peneliti menetapkan "unit analisis" yaitu perilaku yang hendak di deskripsikan dijelaskan dan diramalkan (variabel dependen) dan "unit eksplanasi" yaitu factor yang ada dampaknya terhadap unit analisis yang hendak diamati (variabel independen).

Unit analisis dibentuk untuk menegaskan apa yang akan dikajikan memberi focus pada apa yang akan diteliti serta untuk menghindari bias dalam menarik kesimpulan agar tidak keluar dari focus penelitian.

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yopie Jawindoe (2012) dengan judul Analisis hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Riau Kepri cabang Tembilahan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Kusmawati Komalasari (2015) dengan judul Pengaruh komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

Dasar pertimbangan di pilihnya Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah sebagai tempat penelitian. Pertama, memiliki karyawan yang cukup banyak sehingga pelaksanaan penelitian dapat dilakukan disuatu tempat. Kedua, tugas-tugas karyawan relative homogen sehingga memiliki karakteristik yang sama. Ketiga, karyawan Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah berada di Bogor, sehingga dapat mendukung kemudahan pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan antara variabel yang diteliti

sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

Variabel penelitian ini terdiri dari variable independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

a. Variabel independen (bebas)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) adalah komitmen organisasi (X)

b. Variabel dependen (terikat), Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini yang bertindak sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y)

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Komitmen Organisasi (X)	Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008: 100)	<ul style="list-style-type: none">• Percaya kepada organisasi• Tertarik kepada tujuan organisasi• Tetap menjadi anggota organisasi• Kesiediaan untuk kepentingan organisasi	Skala Likert

2	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2004: 67)	<ul style="list-style-type: none">• Kecepatan• kualitas• layanan• Nilai	Skala likert
---	----------------------	--	--	--------------

Kerangka Penelitian



Keterangan gambar 2.1 : X = Komitmen organisasi

Y= kinerja karyawan

Hipotesis

Ho tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah

Ha terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah

.Sebelum analisis data, pengolahan data dilakukan terlebih dahulu. Setelah data dikumpulkan dengan kuesioner, maka langkah berikutnya melakukan tabulasi, yaitu memberikan rating (skor) menurut sistem yang didefinisikan. Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang berinteraksi 1-4. Dalam studi ini digunakan metode kuantitatif. Namun sebelum melakukan pengolahan data, pertama-tama dilakukan tes dengan menguji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data adalah analisis regresi linear sederhana. Untuk pengolahan data statistik dilakukan dengan

perangkat lunak v.21 *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Rating (skor) dalam penelitian ini adalah:

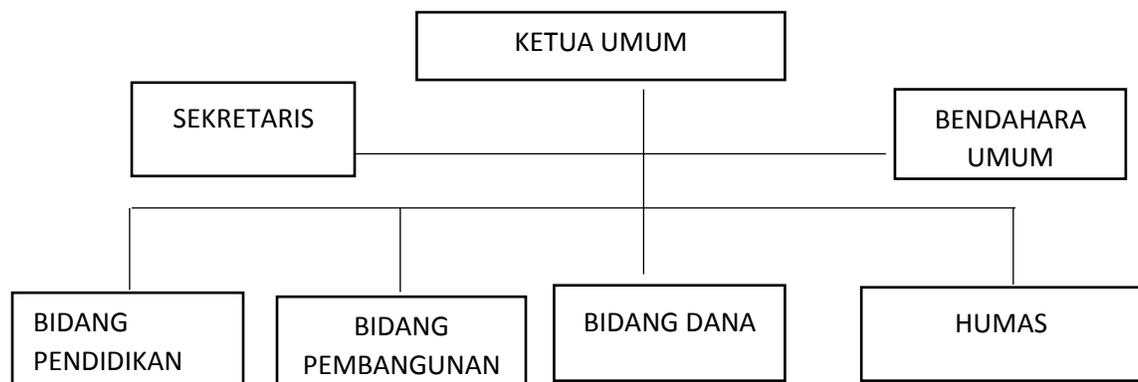
- 1) Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2) Tidak Setuju (TS)
- 3) Setuju (S)
- 4) Sangat Setuju (SS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berawal dari keprihatinan pendiri utama dan ketua yayasan bapak Drs. H.M Lukman, MM, Msi (padawaktu itu menjabat Kasubdin dikmen kabupaten Bogor), terkait tingginya jumlah angka siswa putus sekolah dikecamatan Jasinga, maka beliau bersama tim pembina dan pengurus mendirikan yayasan islam terpadu Al-Muawanah pada tanggal 4 april 2005. YPIT Al Muawanah memiliki dua tingkat satuan pendidikan; sekolah menengah pertama Giri Taruna dan sekolah menengah kejuruan Giri Taruna, kedua satuan pendidikan tersebut didirikan ditahun yang sama (2005).

Terwujudnya peserta didik yang berakhlakul kharimah, cerdas terampil, mandiri dan berwawasan global berdasarkan iman dan takwa dan ilmu pengetahuan dan teknologi, hal ini merupakan Visi Organisasi . Sedangkan Misi Organisasi yaitu: 1)Menimbulkan penghayatan yang dalam dan pengalaman yang tinggi terhadap ajaran agama, sehingga tercipta kematangan dalam berfikir dan bertindak; 2)Meningkatkan proses pembelajaran dalam rangka meningkatkan kecerdasan intelektual peserta didik; 3)Mendorong aktifitas dan kreatifitas secara optimal berdasarkan minat, bakat dan potensi peserta didik; 4)Membina kemandirian peserta didik secara efektif dan efisien agar terciptanya kecerdasan emosional yang stabil; 5) Menumbuhkembangkan rasa cinta tanah air dan antusias terhadap pemahaman dan penggunaan Bahasa Indonesia dan internasional serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Struktur Organisasi YPIT AL-Muawanah



Sumber : HRD Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah

Tugas dan Fungsi Organisasi

Ketua Bertugas melakukan pengawasan, memberikan nasihat dan arahan kepada pengurus dalam menjalankan kegiatan yayasan ; 1)Ketua umum berhak melakukan pemeriksaan dokumen, keuangan, pembukuan yayasan; 2) Ketua umum berhak mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan oleh pengurus Bendahara umum bertugas mengelola administrasi yayasan; 1)Membuat laporan keuangan bulanan;2) Memberikan saran dalam pemasukan dan penggunaan keuangan yayasan; 3) Memberiks n aran dalam pemasukan dan penggunaan keuangan yayasan; 4) Berkoordinasi dengan masing-masing ketua divisi dalam pengaturan keuangan kegiatan yayasan.

Bidang Pendidikan bertugas ;Merencanakan, mengatur dan melaksanakan kegiatan pendidikan. Bidang pembangunan dengan kegiatan ;merencanakan, mengatur dan melaksanakan kegiatan pembangunan ;1)Membuat program, rencana anggaran rehabilitasi dan pembangunan;2)Melaksanakan program pembangunan dan rehabilitasi. Bidang Dana, Bertugas merencanakan dan menghimpun dana untuk kegiatan operasional yayasan.

Humas, Merencanakan, mengatur dan melaksanakan kegiatan hubungan masyarakat social kemasyarakatan;1)Kerja bakti, gotong royong; 2)Melakukan koordinasi dengan pengurus RT/RW setempat dalam melaksanakan tugasnya.

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan pada yayasan islam terpadu al-muawanah yang berjumlah 80 reponden. Dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan status, jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Status ,Berdasarkan data responden yang diperoleh 15 orang responden berstatus belum menikah dan sisanya 65 orang berstatus menikah, artinya reponden dalam penelitian ini di dominasi oleh yang telah berkeluarga.

Jenis Kelamin,Jenis kelamin responden dalam penelitian ini 45 orang berjenis kelamin wanita, 35 Pria. Artinya responden dalam penelitian ini di dominasi oleh wanita.

Usia, Jumlah responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut:

Tabel Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<25	15	15%
26-30	30	30%
31-49	48	48%
>50	7	7%
Total	100	100%

Sumber: Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa, mayoritas usia responden berada di kisaran 31-49 tahun berjumlah 48 orang dan usia minoritas responden berada dikisaran lebih dari 50 tahun berjumlah 7 orang.

Pendidikan, Jumlah responden dalam penelitian ini berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	33	33%
Diploma	30	30%
S1	35	35%
S2	2	2%
Total	100	100%

Sumber: Olah Data Primer, 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden adalah tingkat S1 sebesar 35 orang, dan minoritas pendidikan terakhir responden adalah 2 orang tingkat S2.

Deskripsi Variabel

a. Variabel Komitmen Organisasi (X)

Pada variable insentif ini, kuesioner disebarikan dengan memberikan 16 (Enam Belas) pertanyaan yang bernilai positif kepada 80 responden. Untuk mengetahui rekapitulasi jawaban-jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut

KOMITMEN ORGANISASI

No	Pernyataan	Frekuensi				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	Bangga bekerja untuk perusahaan ini	39	41	0	0	80
2	Menikmati bekerja diperusahaan ini	37	43	0	0	80
3	Percaya kepada perusahaan untuk kelangsungan karier	41	38	1	0	80
4	Peduli dengan nasib perusahaan	35	45	0	0	80
5	Cukup memiliki kebebasan untuk mengerjakan apa yang diinginkan dalam pekerjaan	42	38	0	0	80
6	Disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	31	49	0	0	80
7	Karyawan memahami jenis-jenis tugas yang diberikan	32	47	1	0	80
8	Karyawan menghargai keputusan atasannya	30	49	1	0	80
9	Sungguh gembira memilih bekerja di perusahaan ini dan akan tetap ingin bergabung dengan perusahaan	50	50	0	0	80
10	Bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan kelangsungan perusahaan	36	43	1	0	80
11	Sungguh-sungguh menaruh perhatian terhadap nasib atau masa depan perusahaan	37	42	1	0	80

12	Bangga menjadi bagian dari perusahaan	32	48	0	0	80
13	Kesejahteraan karyawan adalah salah satu sasaran perusahaan, sehingga menjadi hal menarik	28	50	2	0	80
14	Perusahaan selama ini mengangkat ide-ide atau masukan dari para karyawan untuk pengembangan perusahaan	30	49	1	0	80
15	Bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan berhasil sukses	31	48	1	0	80
16	Apa yang diperjuangkan dan dipertahankan oleh perusahaan adalah penting bagi karyawan.	38	42	0	0	80
	Jumlah	569	722	9	0	1300
	Rata-rata	35	45	0	0	80
	Persentase	44%	56%	0%	0%	100%

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang komitmen organisasi di atas, dari 80 orang responden. Rata-rata 44% menjawab sangat setuju, 56% setuju, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0% bahwa dengan karyawan merasa ikut memiliki perusahaan, karyawan merasa ikut terikat secara emosional dengan perusahaan, karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan, karyawan menaruh perhatian terhadap masa depan perusahaan, karyawan selalu berusaha untuk mensukseskan kebijakan perusahaan, karyawan merasa bekerja di perusahaan ini merupakan kebutuhan dan keinginan, karyawan memiliki kewajiban dan tugas serta tanggungjawab pada perusahaan, karyawan memiliki hubungan yang positif dengan tingkah laku dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.

KINERJA KARYAWAN

No	Pernyataan	Frekuensi				Jumlah
		SS	S	TS	STS	

1	Semua pekerjaan dapat selesai tepat waktu	34	45	1	0	80
2	merasa mampu menyelesaikan tugas dengan cepat	32	48	0	0	80
3	Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan lain	47	43	1	0	80
4	tidak ada menunda pekerjaan	39	41	0	0	80
5	Pekerjaan selesai dengan tuntas baik jumlah maupun kualitasnya	45	35	0	0	80
6	Kepercayaan diri menunjukkan bahwa pekerjaan mampu di diselesaikan dengan baik	43	37	0	0	80
7	Kualitas kerja melebihi rata-rata karyawan lain	38	42	0	0	80
8	Kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan inti adalah baik	33	46	0	1	80
9	selalu berusaha menjalin hubungan baik dengan atasan	36	43	0	0	80
10	Siap membantu rekan kerja bila mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya	37	43	0	0	80
11	selalu bekerjasama dengan baik dalam pendelegasian tugas dengan bawahan	28	51	1	0	80
12	terbuka dan terus terang dalam pengawasan	32	47	1	0	80
13	menyadari bahwa tugas yang dibebankan harus sekesai dengan baik	39	41	0	0	80
14	merasa senang dan cocok untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan selama ini	36	44	0	0	80
15	Bangga dengan pekerjaan	33	46	1	0	80

16	memiliki semangat kerja yang tinggi	35	45	0	0	80
	Jumlah	587	697	5	1	1290
	Rata-rata	35	45	0	0	80
	Presentase	45%	55%	0%	0%	100%

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, dari 80 orang responden. Rata-rata 45% menjawab sangat setuju, 55% setuju, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%, bahwa dengan karyawan masuk kerja selalu tepat waktu, karyawan pulang kerja selalu tepat waktu, karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan, karyawan berani mengambil resiko dari pekerjaan yang diberikan, karyawan selalu jujur dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, karyawan selalu melaksanakan tugas sesuai peraturan yang dibuat perusahaan, karyawan memiliki ketelitian yang baik setiap menjalankan pekerjaan, karyawan memiliki kecepatan dan ketepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian kinerja yang dihasilkan baik.

Uji Kualitas data

Analisis Koefisien Korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2012). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui alat ukur disusun untuk mengukur dengan tepat. Validitas instrumen menggambarkan tingkat kemampuan pengukuran alat yang digunakan untuk mengetahui sesuatu titik-titik target pengukuran (Ghozali, 2013:52). Menguji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen dinyatakan valid.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing dari item pernyataan variabel Komitmen Organisasi (X) dan Kinerja (Y). Dengan membandingkan nilai R_{hitung} (*correlation product moment*) dengan nilai R_{tabel} menggunakan tingkat keyakinan 95%, α

= 5%, maka $n = 80 - 2$ diperoleh hasil untuk R_{hitung} rata-rata lebih besar dari R_{tabel} sebesar (0,219)

Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Tabel Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Pengujian	Keterangan
Komitmen Organisasi	P ₁	.511	0,219	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	P ₂	.588			
	P ₃	.596			
	P ₄	.564			
	P ₅	.522			
	P ₆	.669			
	P ₇	.620			
	P ₈	.464			
	P ₉	.583			
	P ₁₀	.533			
	P ₁₁	.412			
	P ₁₂	.602			
	P ₁₃	.592			
	P ₁₄	.552			
	P ₁₅	.324			
	P ₁₆	.509			

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 21 yang di olah, 2020

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel komitmen organisasi (X) di atas diketahui bahwa semua pernyataan valid dimana $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu lebih besar dari 0,219 diukur dengan membandingkan nilai R_{hitung} dari masing-masing item pernyataan terhadap nilai R_{tabel} (0.219). maka semua item pernyataan yang valid (lulus uji validitas) tersebut dapat dikatakan layak dan dapat dilanjutkan kedalam pengujian selanjutnya.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel Uji Validitas Vaeriabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r_{hitung})	R_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Pengujian	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y ₁	.437	0,219	$R_{hitung} > R_{tabel}$	Valid
	Y ₂	.485			
	Y ₃	.453			
	Y ₄	.416			
	Y ₅	.515			
	Y ₆	.565			
	Y ₇	.544			
	Y ₈	.576			
	Y ₉	.570			
	Y ₁₀	.419			
	Y ₁₁	.557			
	Y ₁₂	.504			
	Y ₁₃	.572			
	Y ₁₄	.589			
	Y ₁₅	.570			
	Y ₁₆	.568			

Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 21 yang di olah, 2020*

Berdasarkan tabel hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan (Y) di atas diketahui bahwa semua pernyataan valid dimana $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu rata-rata lebih besar dari 0,219 diukur dengan membandingkan nilai R_{hitung} dari masing-masing item pernyataan

terhadap nilai R_{tabel} (0.219) . maka semua item pernyataan yang valid (lulus uji validitas) tersebut dapat dikatakan layak dan dapat dilanjutkan kedalam pengujian selanjutnya.

Uji Reabilitas

Reliabilitas dari instrumen menggambarkan stabilitas pengukuran alat yang digunakan. Alat ukur dikatakan reliabel, apabila tingkat kepercayaan alat pengukuran stabil atau konsisten, sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk memprediksi suatu instrumen (Ghozali, 2013:47). Uji Reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* setiap instrumen dalam setiap variabel yang valid. Instrumen atau variabel dikatakan reliabel, jika menghasilkan nilai *alpha cronbach* > 0,6 (Ghozali, 2013:48).

Suatu kuesioner dikatakan realibel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan/pernyataan menunjukkan kestabilan atau kekonsistenan.

a) Uji Reabilitas Variabel Komintmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	17

Model pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan reliabilitas dengan angkayang semakin tinggi dari kolom nilai Cronbach's Alpha . maka tingkat reliabilitas data akan semakin baik dan dapat dikatakan sebagai instrumen yang handal (palupi : 2013) dalam pengujian Cronbach's Alpha sebesar $0.898 > 0.05$ (alpha). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

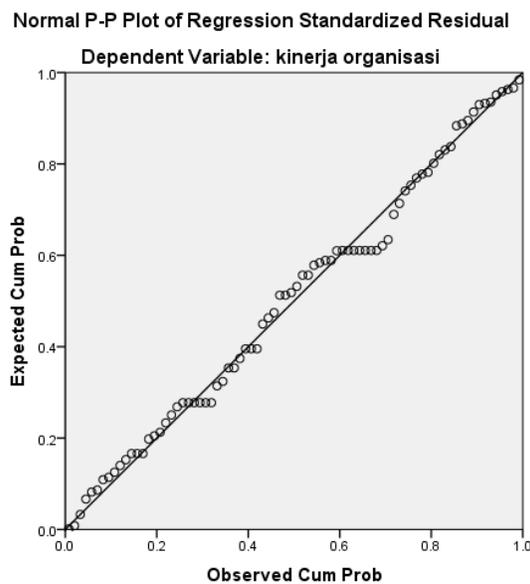
Cronbach's Alpha	N of Items
.891	17

Model pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan reliabilitas dengan angkayang semakin tinggi dari kolom nilai Cronbach's Alpha . maka tingkat reliabilitas data akan semakin baik dan dapat dikatakan sebagai instrumen yang handal (palupi : 2013) dalam pengujian Cronbach's Alpha sebesar $0.898 > 0.05$ (alpha). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak (Bawono, 2006: 126). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendeka

Uji Normalitas bertujuan menguji model regresi variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang bisa ditempuh untuk menguji kenormalan data dengan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran data. Jika pada grafik ditemui penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Uji Normalitas dalam penelitian ini dimuat pada gambar 3.



Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 21* yang di olah, 2017

Normalitas data dengan Normal P-P Plot (Gambar 3), menunjukkan variabel minat menabung dinyatakan normal atau mendekati normal. Suatu variabel dikatakan normal, jika gambar distribusi dengan titik-titik datanya menyebar disekitar garis

diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar Normal P-P Plot, maka data yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal.

Pengujian Correlation

Analisis Koefisien Korelasi Analisis koefisien korelasi digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2012). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

Tabel 4.6 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012: 184)

Tabel 4.7 Correlations

		kinerja organisasi	Komitmen organisasi
Pearson Correlation	kinerja karyawan	1.000	.869
	Komitmen organisasi	.869	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja karyawan	.	.000
	Komitmen organisasi	.000	.
N	kinerja karyawan	80	80
	Komitmen organisasi	80	80

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 21

Pada table tersebut dijelaskan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah adalah signifikan dan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan pearson correlation

0.869, maka pengujian yang telah dilakukan menggambarkan kuatnya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah. Yaitu dengan mempertimbangkan tingkat signifikan pada $p=0.000$ yang memiliki pengertian lebih kecil dari 0.05 ($p<0.05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Memiliki pengertian bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah.

Dilihat dari sudut kepaahaman karyawan terhadap petunjuk yang diberikan dalam pengisian instrument, ternyata umumnya terisi dengan baik. Dimana jumlahnya mencapai 100%, sehingga data yang diperoleh dari sampel penelitian dapat diteruskan untuk diolah dan di analisis lebih lanjut.

Tabel Karakteristik Demografik Responden

Ukuran Sampel (N=80 Responden)	Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
Gender	Pria	45	56.2
	Wanita	35	43.8
Usia	19-25 tahun	20	25.0
	26-35 tahun	35	43.8
	35-45 tahun	15	18.7
	45-60 tahun	10	12.5
Pendidikan Terakhir	SMU	28	35.0
	D3	37	46.3
	S1	13	16.3
	S2	2	2.5

Sumber : HRD Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah

Jenis Kelamin

Untuk jenis kelamin yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden pria lebih banyak dari responden wanita, dimana jumlah responden pria sebanyak % responden atau sekitar 56,2% sedangkan untuk responden wanita sebanyak 35 responden dengan presentase 43,8% dari jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini.

Usia Responden

Kemudian untuk usia responden yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini yaitu dengan rentang usia 26 tahun sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 35 responden atau 43.8 persen; selanjutnya diikuti dengan rentang usia 19 tahun sampai 25 tahun sebanyak 20 responden dengan presentase 25 persen dilanjutkan dengan rentang usia responden yaitu 36 tahun sampai dengan 45 tahun sebanyak 15 responden atau 18.7 persen dan yang terkecil rentang usia 46 tahun sampai dengan 60 tahun sebanyak 10 responden atau 12.5 persen dari jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini.

Pendidikan

Mayoritas pendidikan responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah dengan berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 37 responden atau 46.3 persen kemudian diikuti lulusan SLTA sebanyak 28 responden atau 35 persen kemudian pendidikan Sarjana S1 sebanyak 13 responden atau 16.3 persen diikuti dengan responden dengan pendidikan Sarjana S2 yakni sebanyak 2 responden dengan presentase 2.5 persen dari total keseluruhan responden dalam penelitian ini.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Komitmen terhadap organisasi adalah kumpulan perasaan dari setiap karyawannya dan mengidentifikasi tujuan-tujuan organisasi secara keseluruhan serta berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dengan memberikan perhatian bagi tercapainya kesuksesan organisasi.

Berdasarkan kerangka teori yang telah di paparkan diatas, dikatakan bahwa kinerja karyawan turut ditentukan oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi berkaitan dengan tanggapan individu yang bergerak di dalam organisasi tersebut dan merupakan semacam persetujuan dan kesediaan dan kepatuhan seseorang terhadap perundang-undangan atau peraturan-peraturan yang telah disepakati secara bersama-sama. Kinerja sebagian ditentukan oleh komitmen organisasi, karena jika karyawan merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan dan jika merasa ide-idenya didengar dan jika merasa memberi kontribusi yang ada pada hasil yang dicapai, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Makin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, diduga makin baik kinerja karyawan tersebut, dengan demikian diduga terdapat hubungan Antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan nilai individu yang terkadang diasosiasikan sebagai loyalitas perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya komitmen terhadap organisasi yang tinggi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan baik secara individu maupun organisasi, seperti halnya penghargaan intrinsik penting terutama bagi perkembangan komitmen organisasi, organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan menyediakan kesempatan pencapaian prestasi dan mengakui pencapaian yang muncul akan memiliki perubahan yang signifikan dalam komitmen karyawannya.

Maka secara konseptual komitmen organisasi akan berhubungan dengan kinerja karyawan. Dengan demikian diduga terdapat hubungan Antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya makin tinggi komitmen organisasi maka makin tinggi kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Al-Muawanah. Sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka makin rendah kinerja karyawan. Penekanan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif ialah adanya pola hubungan antar variable yang sedang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada bab ini disimpulkan hasil pengujian hipotesis yang membahas mengenai hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah adalah sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi di yayasan islam terpadu al muawanah secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya persentase jawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 78%, bahwa karyawan memiliki kewajiban dan tanggungjawab terhadap tujuan organisasi.
2. Sedangkan kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah secara umum sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari besarnya presentasejawaban responden yang menyatakan setuju sebesar 59,5%, bahwa karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan yayasan serta jujur dan teliti.
3. Hasil pengujian terhadap masalah penelitian ini menunjukkan bahwa : terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah adalah signifikan dan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal ini dibuktikan dengan pearson correlation 0.869, maka pengujian yang telah dilakukan menggambarkan kuatnya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah. Yaitu dengan mempertimbangkan tingkat signifikan pada $p=0.000$ yang memiliki pengertian lebih kecil dari 0.05 ($p<0.05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Memiliki pengertian bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah, artinya makin positif komitmen organisasi maka makin tinggi kinerja karyawan yayasan islam terpadu al muawanah. Dengan demikian perlu adanya kesesuaian komitmen organisasi yang positif dari karyawan sehingga dapat menumbuhkan semangat tinggi dalam bekerjadengan memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Implikasi manajerial

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau saran kepada para praktisi yang hendak mengimplementasikan serta mengembangkan suatu kebijakan organisasi serta diharapkan dari hasil penelitian ini pengelola yayasan dapat membangun komitmen organisasi pada masing-masing individu karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk penelitian berikutnya mengenai kebijakan organisasi yang relevan.

SARAN

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lainnya, seperti motivasi, budaya kerja, komitmen individual yang mengacu pada komitmen nilai dilihat dari segi agama dan pendidikan, kepuasan gaya kepemimpinan dan lain-lain, agar dapat memperluas wawasan mengenai apa yang menjadi tujuan penelitian.

Disarankan juga untuk penelitian yang akan datang dapat mengambil sampel yang lebih banyak dan obyek penelitian tidak hanya pada yayasan islam terpadu al muawanah, tapi dapat mengambil sampel pada yayasan islam terpadu lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Amber Teguh dan Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta Graha Ilmu, 2003) Halaman 223-224

Al-Qur'an, as-shaff : 4. Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya (Semarang : Karya Toha Putra, 2002)

Al-Qura'an, An-Nahl : 97. Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya. (Semarang : Karya Toha Putra, 2002)

Fred Luthans, Organization Behaviour 12th 2006 halaman 147

George R. Terry, *Principles of Management* (Mc. Graw-Hill Book Hall, Inc., 2000) h.17

Ghozali, *Aplikasi Analisis multivariate dengan program SPSS* (Semarang : Universitas Diponegoro, 2005) h.57

Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasinya* (Bandung: Alfabeta, 2013) h.2

John R. Schermerhorn Jr., *Management* (New York : John Wiley, 2011) h.7

Makkmuri Muchlas, *Perilaku Organisasi* (edisi revisi) (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2008) Halaman 161

Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2011) h.67

Meyer dan Allen Dalam Luthans, *Organizational Behaviour* 12th Ed (New York : Mc Growhill, 2011) Halaman 148

Mathis dan Jackson.

<http://web.id/organisasi> diakses 14 maret 2015 jam 17;11

Robbins and Judge, (*Perilaku Organisasi*, 2013) Halaman 70

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta) h.

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2008) Halaman 100-101

Toto Asmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim* (Jakarta : PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995) Halaman 16

Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2014) Halaman 187-188

Wiener dalam Marsudi Endang Sri Rezeki, *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial*, Volume 02, No 01 April 2012, Halaman 3

Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Erlangga, 2012) h.231

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan penelitian* (Jakarta : Salemba Empat, 2009) h.5

Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh :

Jawindoe, Y. (2012). Analisis hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Tembilahan.

Fauzan, A.H. (2014) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank mandiri. Tbk. Area Cirebon.

Komalasari, Kusmawati. (2015). Pengaruh komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sukajadi Kota Bandung.

Sapitri, Ranty. (2016) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru.