

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN WAJO**

Disusun dan diusulkan oleh

WAHYUNI

Nomor Stambuk : 10561 04969 14



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN WAJO**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun Dan Diajukan Oleh

WAHYUNI

Nomor Stambuk : 10561 04969 14

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo**

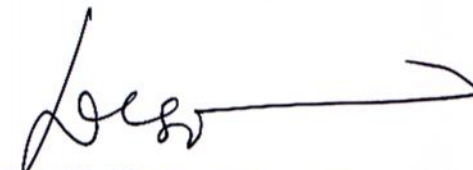
Nama Mahasiswa : **WAHYUNI**

Nomor Stambuk : 10561 04969 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Hj. Djuliaty Saleh, M.Si

Pembimbing II



Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP

Mengetahui :


Dekan



Fakultas Ilmu Administrasi Negara
Unismuh Makassar
Dr. Hj. Wahyuni Malik, S.Sos, M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Administrasi Negara



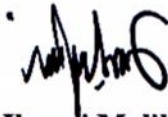
Nasrul Haq, S.Sos, MPA

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/undangan menguji ujian skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 1595/FSP/A.1-VIII/X/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Administrasi Negara di Makassar pada hari Jumat tanggal 05 bulan Oktober tahun 2018.

TIM PENILAI

Ketua,



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

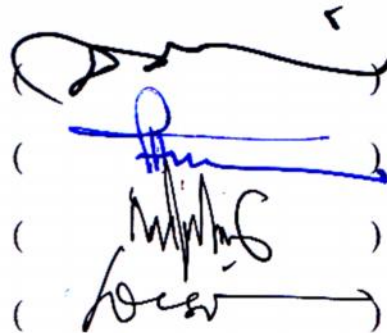
Sekretaris,



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji:

1. Dr. H. Muhlis Madani, M.Si (ketua)
2. Dr. Jaelan Usman, M.Si
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
4. Dra. Hj. Djuliaty Saleh, M.Si



PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Wahyuni

Nomor Stambuk : 10561 04969 14

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 2018

Yang Menyatakan,

Wahyuni

ABSTRAK

WAHYUNI. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo (dibimbing oleh Djuliaty Saleh dan Nurbiah Tahir).

Komitmen organisasi adalah perilaku dan sikap seseorang yang menggambarkan sejauh mana mereka mengenal dan terikat dalam suatu organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kebiasaan yang baik dan mampu diandalkan, serta memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam waktu yang lama dan melakukan pekerjaan dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo. Tipe penelitian ini adalah tipe survey dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan dokumentasi.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinasi. Besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,636. Berdasarkan tingkat korelasi yang digunakan maka hasil yang diperoleh yaitu hubungan yang kuat dengan nilai tingkat korelasi 0,60 – 0,799. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi variabel komitmen terhadap variabel kinerja memiliki hubungan yang kuat. Dari output diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,404 atau 40,4 %. Hal ini berarti bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sebesar 40,4 % adapun sisa yang dapat diperoleh sebesar 59,6 % yang di pengaruh oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Kata Kunci: Pengaruh, Komitmen, Kinerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul” Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. **Ibu Dra. Hj. Djuliaty Saleh, M.Si** selaku Pembimbing I dan **Ibu Nurbiah Tahir, S.Sos., M.AP.** selaku Pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. **Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. **Nasrulhaq, S.Sos., MPA** selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Secara Khusus, Penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Orangtua tercinta penulis **Bapak Masing dan Ibu Nurbaya** dan segenap

5. keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis
6. Kepada Teman-teman **Afiliasi angkatan 2014 khususnya Kelas D** yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan dalam pembuatan skripsi yang tanpa hentinya memberikan dukungan.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 2018

Wahyuni

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Penerimaan Tim.....	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Gambar.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Konsep Komitmen Organisasi	10
B. Konsep Kinerja.....	20
C. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	25
D. Kerangka Pikir.....	26
E. Definisi Operasional Variabel.....	28
F. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	32
B. Jenis Dan Tipe Penelitian.....	32

C. Populasi Dan Sampel	33
D. Teknik Pengumpulan Data	33
E. Teknik Analisis Data	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	39
B. Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	46
C. Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel	67
D. Pengaruh Komitmen (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	70
E. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Kontinu terhadap Kinerja	73
F. Pemaparan Rumusan Masalah	78
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Kriteria Jawaban Responden.....	36
Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai	37
Tabel 4.1 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Komitmen Afektif di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	47
Tabel 4.2 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Komitmen Normatif di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	51
Tabel 4.3 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Komitmen Kontinu di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	54
Tabel 4.4 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kuantitas Pekerjaan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	57
Tabel 4.5 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kualitas Pekerjaan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	59
Tabel 4.6 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Ketepatan Waktu di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	61
Tabel 4.7 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kehadiran di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	63
Tabel 4.8 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kerjasama di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo	65
Tabel 4.9 Skor butir pernyataan Variabel Komitmen (X).....	68
Tabel 4.10 Skor butir pernyataan Variabel Kinerja (Y).....	69
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir	27
Gambar 4.1 Struktur organisasi PDAM Kab. Wajo	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) pada suatu organisasi merupakan faktor yang sangat di perlukan untuk berjalannya suatu kegiatan pada suatu organisasi. Berbagai bentuk dan jenis organisasi akan menginginkan SDM yang mampu berfikir dengan logis, memiliki keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dituntut agar meningkatkan kualitas SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan peningkatan kinerja organisasi itu sendiri.

Organisasi memiliki tujuan tertentu sehingga orang yang bergabung di sebuah organisasi harus mampu membedakan kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi dan orang-orang dalam organisasi tersebut memiliki tujuan berbeda sehingga mereka harus menyatukan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Ciri-ciri suatu organisasi yang dikatakan baik dan efisien yaitu memiliki tujuan bersama, memiliki tugasnya masing-masing, kerja sama yang baik, peraturan yang jelas, memiliki anggota yang jelas, dan memiliki struktur organisasi yang terarah.

Kinerja sumber daya manusia adalah kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Organisasi menginginkan SDM yang berkompeten dan profesional dalam mencapai visi serta mampu melaksanakan misi organisasi. Kinerja SDM menyangkut kewenangan setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan mengambil suatu keputusan yang tepat sesuai

dengan perannya di dalam organisasi berdasarkan keahlian, serta pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang diraih seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sesuai tanggung jawab masing-masing (Mangkunegara, 2002). Hal tersebut berarti adanya keinginan seorang ataupun sekelompok orang melakukan sebuah kegiatan sesuai tanggung jawab masing-masing untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai aspek seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kerja sama (Mathis & Jackson 2006:).

Kinerja yang baik apabila karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan seefektif dan seefisien mungkin agar masalah yang dihadapi suatu organisasi dapat teratasi. Organisasi yang ingin menjadikan kinerja karyawan yang efektif dan efisien yakni dengan menanamkan nilai komitmen maka akan meningkatkan organisasi yang dia tempati bekerja. Komitmen karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk menjadikan kinerja mereka terarah sesuai yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Organisasi mempunyai tujuan yang akan dicapai hendaknya selalu memperhatikan aspek internal dari karyawan. Aspek internal tersebut melalui komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang dilihat dari keterlibatan yang tinggi demi mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai dilihat dari

adanya kesediaan serta kemauan seorang karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik untuk organisasi dan tingkat keinginan yang kuat untuk menjadi bagian suatu organisasi (Priansa, 2014).

Komitmen sangat mempengaruhi kinerja karena komitmen merupakan suatu bentuk loyalitas yang terlihat dari keinginan karyawan memberikan perhatian, maupun gagasan dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi. Sedangkan karyawan yang berkomitmen rendah maka tidak akan memberikan suatu hal yang bermanfaat terhadap organisasi sehingga dengan mudahnya meninggalkan organisasi.

Beberapa penelitian menyatakan kinerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Penelitian Permatasari (2016) yang menyatakan bahwa hasil uji t variabel komitmen organisasional diperoleh signifikan $<(\alpha) 0,05$ sehingga variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sapitri (2016) juga menyatakan bahwa Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. Maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

Pengukuran komitmen organisasi pada penelitian ini menggunakan indikator dari Allen dan Meyer dalam Priansa (2014) meliputi komitmen afektif yaitu keterlibatan karyawan dengan berbagai kegiatan di organisasi,

komitmen normatif yaitu perasaan wajib untuk bertahan dalam organisasi, komitmen kontinu yaitu komitmen individu yang didasarkan pada kebutuhan seseorang yang memaksa untuk menjadi bagian organisasi dan memikirkan banyak kerugian apabila meninggalkan organisasi tersebut.

Karyawan yang berkualitas dan profesional akan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Karyawan menanamkan dalam diri bahwa dirinya harus memajukan perusahaan untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan oleh organisasi dengan memberikan kinerja yang baik karena merupakan adanya keterikatan individu terhadap suatu organisasi. Dengan memiliki berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka akan meningkatkan kinerja yang baik pada organisasi tersebut. Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) disebut memiliki komitmen terhadap organisasi apabila mereka memberikan pelayanan yang sebaik mungkin dengan melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin terhadap organisasi, bersungguhsungguh dalam bekerja, dan mempertahankan dirinya untuk tetap bekerja di perusahaan.

PDAM merupakan perusahaan yang menyediakan air bersih. Visi PDAM yaitu “PDAM Wajo ingin menjadi panutan pelayanan terbaik di Sulsel maupun Indonesia pada lingkungan usaha dan tingkatan kelas yang sama”. Misi PDAM yaitu “Menyediakan dan meningkatkan pelayanan air bersih yang layak dengan tarif terjangkau dan mendorong pengembangan ekonomi perusahaan yang layak”. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut PDAM harus memiliki karyawan yang mampu bekerja dengan bersungguh-

sungguh dan memiliki kinerja yang sangat baik agar semuanya dapat terlaksana dengan baik pula.

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 26/PRT/M/2014 Tentang Prosedur Operasional Standar Pengelolaan Sistem Penyediaan Air Minum yang menyatakan Prosedur Operasional Standar Unit Produksi terdiri dari: 1) Prosedur Operasional Standar Perencanaan Sambungan Dan Perluasan Jaringan Distribusi; 2) Prosedur Operasional Standar Pemetaan Jaringan; 3) Perencanaan Bangunan Air Dan Sipil Umum; 4) Pengawasan Pekerjaan Non Fisik; 5) Pengawasan Pekerjaan Fisik; 6) Pengawasan Kualitas Air; 7) Penerimaan Pengadaan Bahan Kimia; 8) Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Laboratorium; 9) Penelitian Dan Pengembangan Teknik; 10) Pemantauan Dan Evaluasi Kegiatan Teknis Dan Non Teknis; 11) Pemeliharaan Perangkat Lunak, Perangkat Keras, Dan Jaringan Perangkat; 12) Pembangunan Dan Pengembangan Sistem Teknologi Informasi; 13) Pengelolaan Database; 14) Pengelolaan Barang Gudang; 15) Penghapusan Aset; 16) Penilaian Aset; 17) Asuransi Aset Beresiko; 18) Pengamanan Bangunan Umum Dan Gudang; 19) Penerimaan Pegawai; 20) Penilaian Kinerja Pegawai; 21) Pemberian Reward Dan Punishment Terhadap Hasil Penilaian Kinerja.

Kinerja karyawan PDAM Kabupaten Wajo belum mencapai tujuan organisasi dengan baik terbukti dengan adanya karyawan yang bermalas-malasan bekerja seperti menunda-nunda pekerjaan, tidak memanfaatkan waktu dengan baik sehingga tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu,

kinerja karyawan tersebut menyebabkan masyarakat tidak puas dengan hasil kinerja karyawan PDAM. Kualitas air yang keruh dan pelanggan juga mengeluhkan sistem buka tutup krang yang dilakukan pihak PDAM Wajo, kurangnya kepedulian atasan terhadap bawahannya mengenai keluhan dan saran yang di sampaikan oleh seorang bawahan sehingga masalah karyawan tidak tersampaikan secara sempurna kepada atasan karena kurangnya *feedback* dari atasan kepada karyawan. Selain itu perusahaan harus mampu membentuk rasa kekeluargaan dan rasa memiliki antar anggota melalui kelompok kerja yang saling mendukung. (WAJOTERKINI/17/7/2017)

Pada dasarnya melaksanakan komitmen sama saja maknanya dengan menjalankan kewajiban, tanggung jawab, dan janji yang membatasi kebebasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Jadi karena sudah punya komitmen maka dia harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain komitmen berarti adanya ketataan seseorang dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi komitmen karyawan semakin tinggi pula kinerja yang dicapainya.

Berdasarkan indikator komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer dapat di ketahui masalah yang berkaitan dengan komitmen terjadi di kantor PDAM Kabupaten Wajo yaitu karyawan masih belum menunjukkan rasa memiliki terhadap organisasi atau kurang peduli terhadap organisasi, seperti masih ada karyawan sering terlambat datang . Karyawan yang terlambat otomatis berkurang waktu bekerjanya yang mengakibatkan pekerjaannya

tidak selesai sesuai waktu yang telah di tentukan dan pekerjaan jadi terbengkalai. Adanya karyawan lebih mengutamakan kepentingan sendiri dibandingkan menyelesaikan tugas karena merasa sudah memiliki ekonomi tinggi. Karyawan hadir dalam rapat tapi tidak ada keterlibatan karyawan dalam memberikan saran.

Kondisi karyawan kantor PDAM harus lebih di perhatikan, tujuannya untuk menghindari kebiasaan karyawan yang tidak tepat waktu masuk kantor karena itu akan berdampak pada kurangnya tanggung jawab yang mengakibatkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu, dan karyawan yang sering terlambat akan mengurangi waktu jam kerjanya yang mengakibatkan tugas akan terbengkalai. Karyawan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan atau keluar dari organisasi tapi karyawan menunjukkan sikap yang tidak baik dan kontribusi yang diberikan ke perusahaan itu kurang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PDAM Kabupaten Wajo maka peneliti mengangkat judul untuk dijadikan penelitian yakni : **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN WAJO”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana komitmen organisasi di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo?

2. Bagaimana kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo?
3. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasi di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo?
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo?
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

- 1) Penelitian ini dapat memperbanyak literatur dalam bidang komitmen organisasi dan kinerja.
- 2) Dapat dijadikan sebagai suatu sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian mengenai bidang yang sama.

b. Manfaat praktis

- 1) Dapat dijadikan alat penyelesaian masalah apabila suatu saat terjadi masalah pada organisasi tentunya apabila berhubungan dengan kinerja.
- 2) Dapat dijadikan pedoman dalam mengontrol komitmen organisasi dan kinerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perilaku dan sikap seseorang yang menggambarkan sejauh mana mereka mengenal dan terikat dalam suatu organisasi (Griffin, 2004). Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi memiliki kebiasaan yang baik dan mampu diandalkan, serta memiliki keinginan untuk tetap tinggal dalam waktu yang lama dan melakukan pekerjaan dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan bahwa komitmen organisasional seperti derajat dimana karyawan dapat percaya terhadap organisasi dan mampu menerima segala tujuan organisasi dan tetap tinggal dan tidak meninggalkan organisasi tersebut.

Pendapat Luthans (2006) mengatakan bahwa komitmen sebagai suatu sikap, sehingga komitmen organisasional dapat didefinisikan seperti : a) suatu keinginan untuk menjadi anggota suatu organisasi; b) suatu keinginan dan kerja keras seperti keinginan organisasi; c) suatu keyakinan dan mampu menerima tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, ini merupakan suatu sikap yang merefleksikan keinginan serta loyalitas karyawan terhadap organisasi dan proses yang berkelanjutan sehingga anggota dalam suatu organisasi mampu mengekspresikan perhatiannya pada organisasi yang berhasil dan maju yang lebih baik. Sedangkan menurut Priansa (2014)

mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang terlihat dari seberapa besar keterlibatannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin melalui kemauan dan kesediaan karyawan untuk terus berusaha menjadi bagian dan tetap tinggal dalam suatu organisasi, serta keinginan yang besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Menurut Steers dan Potter dalam Sopiah (2008) mengatakan bahwa sifat loyalitas yang pasif selalu muncul dalam suatu bentuk komitmen dan juga melibatkan hubungan yang aktif terhadap organisasi dengan tujuan untuk memberikan yang terbaik dengan berusaha demi keberhasilan dan tercapainya tujuan organisasi.

2. Prinsip Dan Bentuk Komitemen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan konsep manajemen yang menempatkan Sumber Daya Manusia(SDM) sebagai fitur sentral bagi organisasi. Tanpa komitmen organisasional, sulit untuk mendapatkan partisipasi yang aktif serta mendalam dari SDM. Oleh karena itu, komitmen organisasional harus dijaga agar tetap ada dalam diri anggota organisasi . Priansa (2014) mengemukakan bahwa ada lima prinsip kunci dalam membangun komitmen organisasional oleh pimpinan adalah:

- a. Memelihara atau meninggalkan harga diri. Artinya pemimpin akan selalu menjaga harga diri karyawan agar tidak rusak.
- b. Menanggapi keluhan karyawan dengan rasa empati.

- c. Meminta bantuan dalam pengambilan keputusan dan memberi dorongan untuk melibatkan diri dalam pengambilan keputusan.
- d. Mengungkapkan perasaan dan pikiran yang rasional.
- e. Memberikan dukungan tanpa harus mengambil atau mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Allen dan Meyer dalam Priansa (2014:239) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Sehingga seorang individu menetap dan tetap bertahan dalam organisasi karena adanya rasa keinginan dalam diri karyawan. Karyawan dengan afektif yang tinggi akan menetap dalam suatu organisasi karena adanya keinginan untuk selalu menjadi bagian organisasi tersebut.

1) Emosional

Komitmen afektif menyatakan bahwa dengan adanya keyakinan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi untuk melakukan segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi sebagai prioritas utama.

2) Identifikasi

Komitmen afektif ada karena kebutuhan, dan mengetahui bahwa komitmen terjadi karena sudah ketergantungan terhadap

aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan karyawan tidak dapat meninggalkan organisasi karena memikirkan kerugian materi apabila meninggalkan organisasi.

3) Keterlibatan karyawan dalam organisasional

Komitmen afektif menyatakan karyawan akan melibatkan diri terhadap organisasi baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam bentuk pekerjaan yang lain.

Komitmen afektif dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Karyawan senang apabila menghabiskan karir di perusahaan
- 2) Karyawan senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja
- 3) Karyawan merasa masalah yang di hadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga
- 4) Karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan
- 5) Karyawan merasa bahwa perusahaan dan orang-orang didalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan sendiri
- 6) Karyawan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan
- 7) Perusahaan memiliki makna mendalam bagi karyawan
- 8) Karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan

b. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan keyakinan seorang karyawan tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Jika organisasi mampu menanamkan rasa percaya terhadap karyawan kalau organisasi membutuhkan loyalitas karyawan maka karyawan akan selalu menunjukkan komitmen normatif yang tinggi. komitmen normatif berkembang melalui hasil sosialisasi dan sejauh apa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

1) Kesetiaan

Komitmen yang terjadi apabila karyawan selalu bekerja demi organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

2) Kewajiban

Komitmen ini fokus akan refleksi perasaan terhadap kewajibannya untuk menjadi seorang karyawan pada perusahaan. Karyawan yang berkomitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa memang seharusnya tetap menetap dan bekerja pada organisasi tersebut.

Komitmen normatif dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Karyawan memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan

- 2) Karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan
 - 3) Karyawan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan
 - 4) Perusahaan layak untuk mendapat loyalitas karyawan
 - 5) Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban
 - 6) Karyawan berhutang banyak pada perusahaan
- c. Komitmen Kontinu

Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pemikiran tentang apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen kontinu muncul apabila karyawan mampu bertahan dan menetap dalam organisasi karena karyawan membutuhkan sebuah gaji dan keuntungan yang lain, atau karena karyawan tersebut tidak akan mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

1) Kerugian bila meninggalkan organisasi

Komitmen kontinu merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena tidak ada alternatif lain. Komitmen kontinu yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat di transfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior.

2) Kebutuhan

Karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

Komitmen kontinu dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti
- 2) Akan sangat susah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan walaupun karyawan menginginkan
- 3) Kehidupan karyawan akan kacau apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang
- 4) Apabila karyawan dalam waktu dekat meninggalkan perusahaan, akan ada dampak yang buruk bagi karyawan
- 5) Saat ini, karyawan merasa butuh untuk bekerja di perusahaan
- 6) Karyawan tidak punya banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan
- 7) Salah satu akibat negatif meninggalkan perusahaan adalah alternatif pekerjaan yang sangat jarang tersedia
- 8) Salah satu alasan terbesar karyawan tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan
- 9) Karyawan sudah memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga karyawan tetap mau bekerja diperusahaan.

3. Dampak Komitmen Organisasional

Menurut Sopiah (2008) dampak komitmen organisasional dapat ditinjau dari dua sudut yaitu:

a. Ditinjau dari sudut organisasi

Karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, meningkatnya absensi, pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan kurang intensitas untuk selalu bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas terhadap organisasi. Apabila komitmen karyawan tersebut rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku seorang karyawan menjadi kurang baik, seperti tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi akan menurun, kehilangan kepercayaan dari pelanggan.

b. Ditinjau dari sudut karyawan

Komitmen karyawan yang tinggi maupun komitmen karyawan yang rendah, akan berdampak pada :

- 1) Karyawan itu sendiri, seperti perkembangan karier karyawan itu di organisasi;
- 2) Organisasi, karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada suatu organisasi akan membuat kinerja organisasi pun tinggi, tingkat absensi berkurang dan loyalitas karyawan.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham (2005) dalam Priansa (2014) adalah:

a. Personal

1) Ciri kepribadian tertentu

Ciri ciri kepribadian tertentu seperti berpandangan positif (optimis), ekstrovert, teliti, cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi.

2) Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Semakin lama masa kerja karyawan maka semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki.

3) Tingkat pendidikan

Makin tinggi pendidikan semakin banyak pula harapan yang tidak dapat terlaksana, sehingga membuat komitmen semakin rendah.

4) Jenis kelamin

Wanita lebih memiliki komitmen yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Karena wanita selalu menghadapi tantangan yang membuat lebih kuat untuk mencapai karier yang diinginkan.

5) Status perkawinan

Seorang karyawan yang sudah menikah akan lebih terikat dengan organisasi.

6) Keterlibatan kerja

Komitmen organisasi berhubungan positif terhadap keterlibatan kerja.

b. Situasional

1) Nilai (value) tempat kerja

Nilai-nilai yang dimaksud adalah hubungan saling keterikatan. Nilai inovasi, kualitas, kooperasi, partisipasi serta trust bisa memudahkan karyawan untuk saling berbagi, mengeluarkan keluh kesah dan membangun hubungan yang baik.

2) Keadilan organisasi

Keadilan yang berkaitan dengan lokasi sumber daya, keadilan dalam pengambilan suatu keputusan, dan keadilan dalam pemeliharaan hubungan secara pribadi.

3) Karakteristik pekerjaan

Pekerjaan yang memiliki makna, umpan balik, dan otonomi dapat menjadi motivasi kerja internal. Karakteristik pekerjaan dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab yang dimiliki, dan memiliki perasaan terikat dengan organisasi.

4) Dukungan organisasi

Dukungan organisasi berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini dilihat dari sejauh mana karyawan memersepsi bahwa organisasi (rekan, pimpinan, lembaga)

memberikan dorongan, merespek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

c. Positional

1) Masa kerja

Karyawan yang sudah lama bekerja dalam organisasi lebih cenderung memiliki komitmen yang tinggi pula yang disebabkan karena semakin memberi peluang karyawan untuk melaksanakan berbagai tugas menantang, serta lebih besar peluang untuk mendapatkan promosi. Peluang investasi pribadi berupa tenaga, pikiran maupun waktu yang semakin besar, hubungan sosial dapat terjalin, serta kurang informasi mengenai pekerjaan di tempat lain.

2) Tingkat pekerjaan

Status pekerjaan yang tinggi dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kemampuan untuk aktif terlibat dalam kegiatan organisasi. Tingkat pekerjaan mempengaruhi status sosial ekonomi yang membuat karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi.

B. Konsep Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris yaitu *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti kemampuan atau bakat,

namun merupakan suatu bentuk perwujudan dari kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah pencapaian kerja yang mampu dicapai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dari organisasi tersebut (Priansa, 2014).

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang diraih seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan, kecakapan, serta waktu. Selain itu kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang diraih seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sesuai tanggung jawab masing-masing (Mangkunegara, 2002).

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Ivancevich, Gibson, dan Donnely (2008) mengatakan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Variabel individu yang meliputi: kemampuan serta keterampilan fisik maupun keterampilan mental; latar belakang keluarga, hubungan sosial dan pengalaman; demografi seperti umur, asal usul dan jenis kelamin.
- b. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi.

- c. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

3. Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Adapun yang menjadi indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) yaitu:

- a. Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/kuantitas pekerjaan pada suatu bagian. Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas hasil pekerjaan, yaitu melihat baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan. Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, dalam mengerjakan tugas, seorang karyawan tidak hanya diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat tapi harus juga menyelesaikan dengan tepat yang sesuai harapan seorang atasan. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, dapat menyelesaikan pada waktu yang telah

ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

- d. Kehadiran, dengan kehadiran yang maksimal menunjukkan bahwa semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan.
- e. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

Menurut Mondy, Noe, Premeaux (1999) dalam Priansa (2014) mengatakan bahwa mengukur kinerja dapat dilakukan berdasarkan dimensi berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan (*Quantity of Work*).

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan produktivitas kerja serta volume pekerjaan dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

- b. Kualitas pekerjaan (*Quality of Work*)

Quality of Work memiliki hubungan terhadap pertimbangan ketelitian, kerapian, presisi, dan perlengkapan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dalam suatu organisasi.

- c. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berhubungan dengan tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja serta melaksanakan tugas tanpa mengharap bantuan dari orang lain. Kemandirian menggambarkan tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berhubungan dengan pertimbangan tingkat kemandirian, kecepatan berpikir, dan bersedia menerima pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.

e. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas dimaksud kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan mampu menguasai segala kondisi yang terjadi.

f. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah assignments, melakukan lembur dengan sepenuh hati.

4. Penilaian Kinerja

Siswanto Sastrohadiwiryo (2002) mengemukakan bahwa penilaian kinerja yaitu suatu kegiatan yang dilakukakn manajemen / penilai untuk menilai atau mengetahui hasil kerja karyawan dengan cara membandingkan hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu.

Menurut Gary Dessler (2006) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan untuk membandingkan kinerja saat ini dan di masa lalu. Penilaian kinerja juga mengasumsikan bahwa karyawan mengetahui standar kinerja mereka, dan mampu memberikan karyawan insentif, umpan balik, dan pengembangan, yang dibutuhkan untuk membantu orang yang bersangkutan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) dalam penilaian kinerja terdapat lima masalah utama yang dihadapi melalui skali penilaian yaitu:

- a. Standar kinerja yang tidak jelas: skala penilaian terbuka terhadap interpretasi tanpa memasukan ungkapan yang bersifat deskriptif dengan tidak menjelaskan ciri-ciri dan apa yang dimaksud dengan standar-standar seperti “baik” dan “tidak memuaskan”.
- b. Efek halo, masalah yang sering terjadi ketika melakukan penilaian kerja terhadap karyawan atau bawahan yaitu dengan memberikan penilaian dengan melihat dari ciri yang lain.
- c. Kecenderungan sentral, suatu kecenderungan dalam menilai semua karyawan dengan cara yang harus sama, seperti dengan menilai mereka dengan melihat tingkat rata-rata.
- d. Terlalu keras atau membebaskan. Masalah yang timbul apabila seorang penilai cenderung melakukan penilaian terhadap seluruh bawahan baik itu tingkat tinggi maupun rendah.
- e. Prasangka, cenderung selalu mengikuti perbedaan individu berdasarkan ras, usia, maupun jenis kelamin dalam memberikan pengaruh pada tingkat penilaian yang didapatkan seorang karyawan.

C. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan PDAM akan lebih terorganisir baik dengan adanya komitmen. Komitmen organisasi dapat tumbuh yang disebabkan karena karyawan mempunyai ikatan emosional terhadap suatu organisasi yang

memberikan dukungan moral dan mampu menerima nilai yang ditetapkan serta tekad mengabdikan kepada organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja dengan bersungguh-sungguh karena mereka menginginkan kesuksesan organisasi tempat dimana mereka bekerja. Karyawan tersebut akan terlibat dalam pekerjaan yang penuh tanggung jawab dan pekerjaan tersebut tidak sebagai beban semata melainkan tugas dalam pelayanan publik.

Komitmen karyawan tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, memiliki hubungan yang jelas antara komitmen dan kinerja, komitmen organisasi tinggi maupun komitmen organisasi rendah akan berdampak pada: 1) Karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi; 2) Organisasi; seorang pemimpin yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka tingkat kinerja yang dilakukan juga tinggi, rajin hadir dengan tepat waktu, loyalitas karyawan (Sopiah 2008). Seorang karyawan yang berkomitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya tujuan organisasi. Sebaliknya bagi karyawan yang berkomitmen rendah akan mempunyai perhatian rendah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

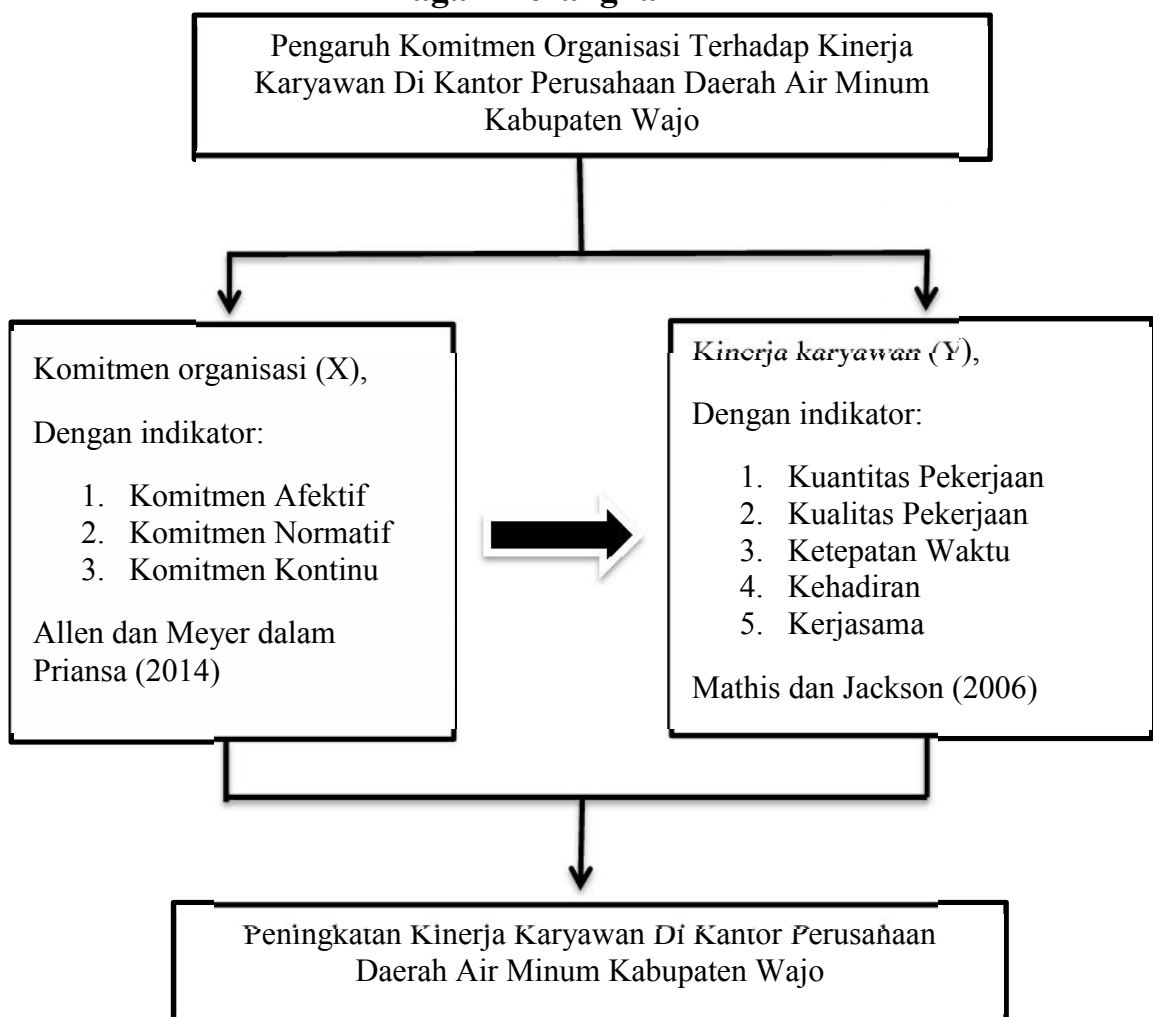
D. Kerangka Pikir

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan sebuah organisasi yang bertujuan mensejahterakan masyarakat dalam bidang penyediaan air bersih yang seharusnya memberikan pelayanan terbaik melalui kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya banyak pelanggan PDAM kabupaten

wajo mulai mengeluhkan air keruh. Bukan hanya air keruh di keluhkan, pelanggan juga mengeluhkan sistem buka tutup krang yang dilakukan pihak PDAM Wajo.

Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen berupa kinerja karyawan dimana indikatornya terdiri dari kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kerjasama (Mathis dan Jackson : 2006). Sedangkan variabel independen berupa komitmen organisasi yang indikatornya terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, komitmen kontinu (Allen dan Meyer dalam Priansa 2014)

Bagan Kerangka Pikir



E. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjelasan atas konsep atau variabel penelitian yang ada dalam judul. Adapun yang menjadi variabel independen (X) yaitu komitmen organisasi, variabel komitmen organisasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Komitmen Afektif

Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan memiliki rasa senang berada dalam suatu organisasi sehingga apapun yang terjadi dalam suatu perusahaan karyawan akan tetap bertahan karena adanya rasa keinginan dalam diri karyawan. Komitmen afektif ada karena kebutuhan dan mengetahui bahwa komitmen terjadi karena sudah ketergantungan aktivitas yang telah dilakukan terhadap organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan tetap berada dalam organisasi dan bekerja dengan baik sesuai aturan yang berlaku.

2. Komitmen Normatif

Karyawan yang memiliki komitmen normatif akan memperhatikan segala tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan selalu bekerja sesuai aturan yang berlaku yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan memiliki komitmen normatif ditunjukkan dengan rajin menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan akan susah meninggalkan organisasi karena sudah memiliki rasa percaya terhadap organisasi bahwa dengan tetap bertahan dalam organisasi maka ada keuntungan yang di dapatkan.

3. Komitmen Kontinu

Karyawan memiliki komitmen kontinu itu akan selalu memikirkan kerugian bila meninggalkan organisasi. Komitmen kontinu yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat dimiliki karyawan yang lain. Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti yang menjamin keuntungan yang akan didapatkan sama dengan organisasi tempat karyawan bekerja, dengan adanya rasa khawatir sehingga karyawan susah untuk meninggalkan organisasi.

Adapun yang menjadi variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Variabel kinerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kemampuan bekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk dengan begitu perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai yang telah ditentukan perusahaan.

2. Kualitas Kerja

Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian untuk menghindari kesalahan yang fatal yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan pimpinan demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Karyawan

bekerja dengan memperhatikan kerapihan dan ketepatan pekerjaan untuk menghasilkan nilai kerja yang bagus.

3. Ketepatan Waktu

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang telah ditentukan. Karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunda-nunda pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan jadi menumpuk dan terbengkalai yang menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan karena waktu tidak dimanfaatkan dengan baik.

4. Kehadiran

Karyawan masuk kantor sesuai dengan aturan yang berlaku dan meninggalkan kantor sesuai jam pulang kantor. Karyawan yang sering terlambat akan merugikan perusahaan karena tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang disediakan. Karyawan yang rajin masuk kantor dan meninggalkan kantor sesuai jam pulang akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk yang dapat merugikan perusahaan.

5. Kerjasama

Kemampuan karyawan dalam menangani hubungan dalam pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya. Karyawan mampu bekerjasama dengan baik sehingga pekerjaan juga dapat diselesaikan dengan baik pula. Karyawan dapat dipercaya rekan kerja yang berada dalam suatu organisasi demi tercapainya kinerja yang baik.

F. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di katakan sementara, karena jawaban yang di berikan baru di dasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan rumusan masalah dan pendapat para ahli dan teori teori yang relevan diatas, maka penulis berasumsi mengambil keputusan sementara (hipotesis) dalam penelitian ini bahwa:

Ha: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

Ho: Tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan kurang lebih 2 bulan yang dilaksanakan pada tanggal 09 Juni sampai 09 Agustus 2018.

2. Lokasi Penelitian

Kegiatan penelitian ini dilakukan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo yang berlokasi di Jalan Lamungkace Toaddamang No.4 Siengkang, Tempe, Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan 90914. Alasan penulis mengambil lokasi tersebut sebagai objek penelitian karena di instansi tersebut dapat terlihat jelas isu yang terjadi berkaitan dengan komitmen yang mengakibatkan kinerja karyawan yang kurang maksimal.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Peneliti mencari pengaruh dua variabel dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo, sekaligus pula guna menguji teori-teori komitmen dan kinerja. Jenis penelitian kuantitatif yaitu pengujian teori dan penyajian data berupa angka-angka dan cara pembahasannya menggunakan statistik (Sugiyono:2013).

2. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian survey yaitu melakukan pengamatan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel penelitian (Emzir:2007).

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di kantor PDAM Kabupaten Wajo yang berjumlah 59 karyawan.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di kantor PDAM maka peneliti menggunakan seluruh populasi karyawan PDAM Kabupaten Wajo untuk di jadikan sampel yang berjumlah 59 karyawan. Menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel untuk menghindari kesalahan yang besar.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Observasi

Mengumpulkan data dengan mengunjungi lokasi penelitian untuk melakukan pengamatan secara langsung dengan mengamati kondisi dan lingkungan kerja serta pekerjaan yang dilakukan karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo.

2. Kuesioner

Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Pertanyaan dalam kuesioner diuji dengan menggunakan skala Likert. Menggunakan Skala Likert untuk mengetahui seberapa banyak subjek setuju atau tidak setuju dengan menggunakan skala 5 titik dengan susunan 1-5 dengan skor sebagai berikut:

- a) Angka 1 = Sangat Tidak Setuju
- b) Angka 2 = Tidak Setuju
- c) Angka 3 = Ragu-Ragu
- d) Angka 4 = Setuju
- e) Angka 5 = Sangat Setuju

Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/ konsistensi kuesioner penelitian. Kuesioner yang sudah valid dan reliabel seluruh butirnya dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data. Validitas konstruk (*construct validity*) dan validitas isi (*content validity*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji apakah konstruk atau karakteristik (variabel laten) dalam penelitian ini, yaitu variabel komitmen dan kinerja dapat diukur secara akurat oleh indikator-indikatornya (Pasolong:2004). Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS*

version 20. Didasarkan bahwa responden penelitian ini adalah seluruh populasi (sampel jenuh) sebanyak 59 orang responden, maka pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} Product Moment (terlampir). Jika nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya.

Reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency*) akan dilakukan oleh peneliti untuk menguji konsistensi butir-butir yang ada pada kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Pengujian realibilitas cukup dengan membandingkan r_{alpha} dengan nilai 0,6. Jika $r_{alpha} \geq 0,6$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mendapatkan informasi atau data dari apa yang diteliti yang dimana dapat berupa foto dari lokasi penelitian dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mengetahui kondisi dan kegiatan karyawan kantor PDAM Kab. Wajo

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data, yaitu:

1. Teknik Analisis Statistik Deskriptif

Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengolah data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan seluruh data yang

dihasilkan dari kuesioner tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan atau keputusan secara umum (generalisasi).

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif yang berupa tabel, perhitungan mean, median, dan modus, menghitung rata-rata serta standar deviasi untuk menghitung penyebaran data, serta perhitungan persentase (%). Penentuan persentase dari perolehan data hasil kuesioner dari masing-masing variabel menggunakan rumus perhitungan persentase:

$$\% = \frac{x}{N} \times 100\%$$

Keterangan rumus:

n = Skor yang diperoleh

N = Skor ideal

% = Persentase

Data yang sudah dipersentasekan lalu dijabarkan dengan menggunakan kalimat yang bersifat kualitatif, dimana hasil persentase itu dapat digolongkan seperti pada tabel 3.1.

Tabel 3.1. Kriteria Jawaban Responden

Persentase Jawaban	Tafsiran Kuantitatif
80% - 100%	Sangat Setuju
60% - <80%	Setuju
40% - <60%	Ragu-ragu
20% - < 40%	Tidak setujuh
0% - < 20%	Sangat Tidak setuju

2. Teknik Analisis Korelasi Sederhana

Rumusan masalah serta hipotesis penelitian merupakan kategori asosiatif, sehingga dapat dianalisis melalui teknik analisis korelasi sederhana dengan menggunakan rumusan korelasi *Pearson Product Moment* (*Pearson Correlation*), guna mengukur keeratan hubungan di antara hasil-hasil pengamatandari populasi yang memiliki dua varian (*bivariate*), yaitu variabel komitmen dan kinerja.

Analisis korelasi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Guna memberi interpretasi untuk melihat seberapa kuat korelasi yang terjadi maka digunakan pedoman seperti pada Tabel 3.2:

Tabel 3.2. Interpretasi Koefisien Kolerasi Nilai

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
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, 2013

3. Teknik Analisis Regresi Sederhana

Teknik analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel komitmen terhadap variabel kinerja. Digunakan pula untuk melihat suatu persamaan serta persamaan tersebut digunakan untuk membuat suatu

perkiraan (*prediction*). Penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi sederhana yaitu:

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

Keterangan:

\hat{Y} = variabel kinerja a = konstanta

X = variabel komitmen b = koefisien regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini akan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*. Hasil analisis regresi dapat digunakan pula untuk melakukan sebuah uji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Dasar pengambilan keputusannya, adalah:

- a. Jika nilai P value (sig) $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika nilai P value (sig) $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

Perusahaan daerah air minum sebagai perusahaan milik pemerintah daerah adalah untuk suatu alat kelengkapan otonomi daerah. Perusahaan daerah air minum diselenggarakan atas dasar azas ekonomi perusahaan dalam kesatuan sistem pembinaan ekonomi Indonesia berdasarkan Pancasila yang menjamin kelangsungan demokrasi ekonomi yang berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Perusahaan daerah air minum terdapat di Kabupaten Wajo yang terletak di Jalan Lamungkace Toaddammang No. 4 Siengkang Tempe, Kabupaten Wajo Sulawesi Selatan 90914.

Adapun Visi PDAM Kabupaten Wajo yaitu “PDAM Wajo ingin menjadi panutan pelayanan terbaik di Sul-Sul maupun Indonesia pada lingkungan usaha dan tingkatan kelas yang sama”. Misi PDAM Kabupaten Wajo yaitu “Menyediakan dan meningkatkan pelayanan air bersih yang layak dengan tarif terjangkau dan mendorong pengembangan ekonomi perusahaan yang layak”. Motto PDAM Kabupaten Wajo yaitu “

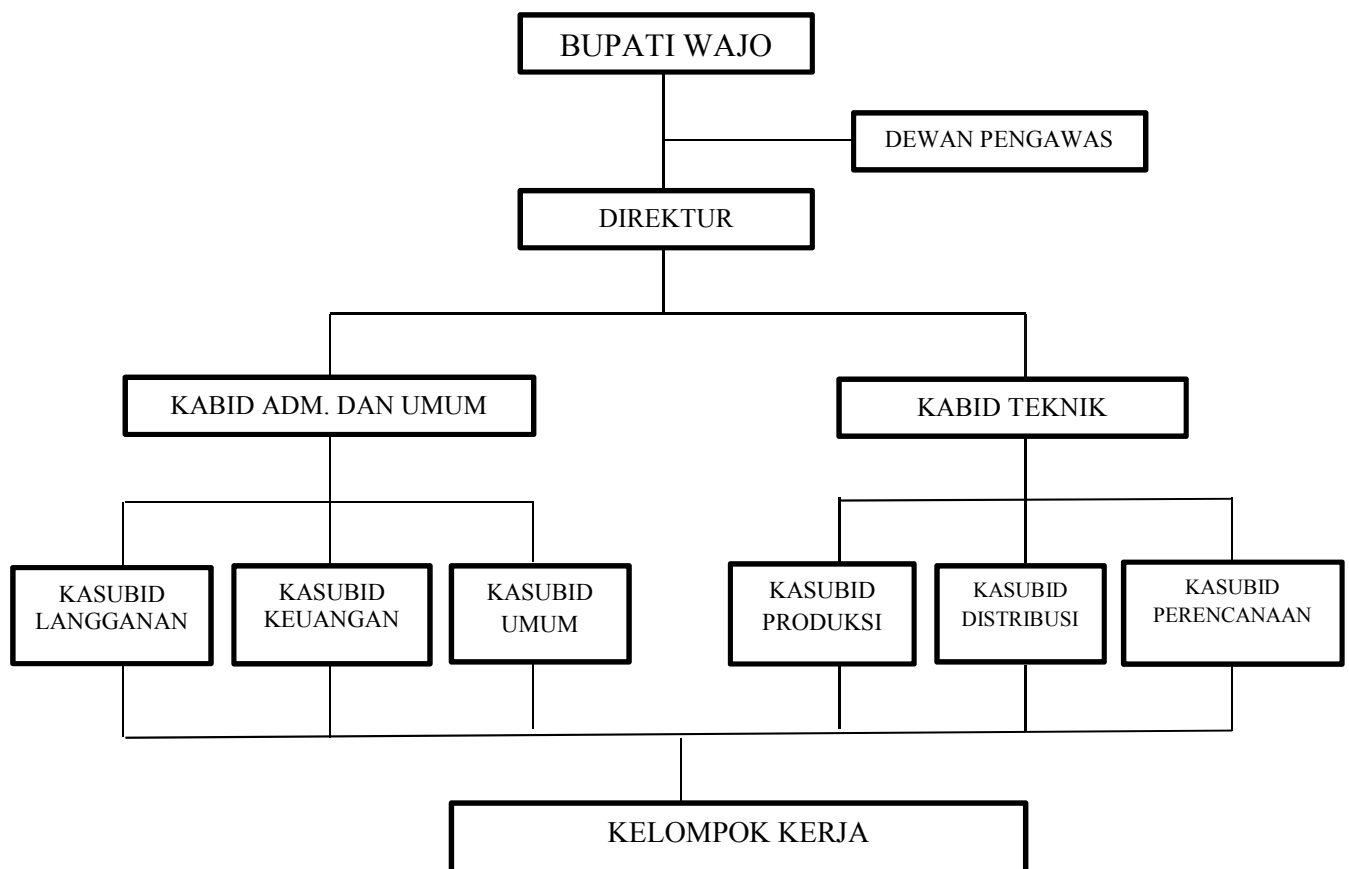
- a. Deru mesin pompa detak jantungku
- b. Air mengalir aliran darahku
- c. Pengembangan rekening pusat pernafasanku
- d. Kepuasan anda ambisi hidupku

Filsafat PDAM Kabupaten Wajo “Setetes air berjuta makna terungkap,
hidup sehat sejahtera (hargailah dan peliharalah sumber kehidupan) Air, Air,
Air, Air, Air, Air, Air

2. Tugas Dan Fungsi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

Tugas pokok perusahaan daerah air minum adalah menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial, kesehatan dan pelayanan umum. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, perusahaan daerah air minum melakukan fungsi-fungsi yaitu: pelayanan umum/jasa, menyelenggarakan kemanfaatan umum, dan memupuk pendapatan.

STRUKTUR ORGANISASI PDAM KAB. WAJO



Gambar 4.1 Struktur organisasi PDAM Kab. Wajo

Uraian tugas Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo adalah sebagai berikut:

a. Tugas Direktur

- 1) Direktur mempunyai tugas-tugas sebagaimana dimaksud di dalam pasal-pasal yang terdapat dalam Peraturan Daerah tentang Pembentukan Perusahaan Daerah Air Minum dan pasal-pasal yang terdapat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor : 2 Tahun 2007 tentang Organ dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum.
- 2) Dalam menjalankan tugasnya Direktur bertanggung jawab kepada Bupati
- 3) Apabila Direktur berhalangan untuk menjalankan tugas pekerjaannya, maka Bupati dalam menunjuk seorang penggantinya.
 - a) Kepala Bidang
 - b) Apabila Kepala Bidang tidak ada maka salah satu seorang pegawai yang tertua pangkat dan jabatannya serta mampu dapat mewakili tugas Direktur.

b. Bidang Administrasi Umum dan Keuangan mempunyai tugas:

- 1) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan dibidang administrasi dan keuangan.
- 2) Mengkoordinasikan dan mengendalikan sumber-sumber pendapatan serta perbelanjaan dan kekayaan perusahaan.
- 3) Membuat dan menyampaikan usulan maupun perencanaan kebutuhan keuangan bagi bagian masing-masing sesuai dengan pedoman dan petunjuk/peraturan yang berlaku.

- 4) Mengendalikan, memberikan perhatian dan pengarahan kepada masing-masing staf dibawahnya dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan secara terpadu berdasarkan ketentuan yang berlaku
 - 5) Mengendalikan kegiatan Kesekretariatan dan Kepegawaian
 - 6) Mengendalikan dan menyelenggarakan kegiatan di bidang pelayanan Langgan.
 - 7) Mengawasi dan mengarahkan bawahannya agar tidak terjadi pelanggaran atau bertindak diluar ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - 8) Memelihara secara fisik lingkungan kerja
 - 9) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
 - 10) Bidang Administrasi Umum dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur.
- c. Bidang teknik mempunyai tugas:
- 1) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang teknik, produksi, distribusi dan perencanaan.
 - 2) Mengkoordinasikan dan mengendalikan pemeliharaan instalasi produksi, sumber mata air dan sumber mata air tanah
 - 3) Membuat dan menyampaikan usulan maupun perencanaan kebutuhan keuangan bagi bagian masing-masing sesuai pedoman dan petunjuk/peraturan yang berlaku.
 - 4) Mengkoordinasi kegiatan-kegiatan pengujian peralatan teknik dan bahan kimia.

- 5) Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan perencanaan teknik
- 6) Mengawasi dan mengarahkan bawahannya agar tidak terjadi pelanggaran atau bertindak diluar ketentuan/peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 7) Memelihara secara fisik lingkungan kerja
- 8) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
- 9) Bidang teknik dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Direktur.

d. Sub Bidang Langganan mempunyai tugas:

- 1) Mengkoordinir dan mengawasi penyaluran meter air dan memeriksa data penggunaan air berdasarkan meter.
- 2) Melakukan kegiatan informasi pelayanan/pengaduan langganan, Pemasaran, serta pengelolaan Administrasi rekening dan data langganan.
- 3) Melakukan fungsi pengawasan meter air, pengendalian meter air dan administrasi meter air.
- 4) Melakukan pengawasan terhadap pembaca meter
- 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
- 6) Sub Bidang Langganan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Langganan yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Umum

e. Sub Bidang Keuangan mempunyai tugas:

- 1) Melaksanakan kegiatan-kegiatan dibidang keuangan
- 2) Melaksanakan program pendapatan dan pengeluaran keuangan

- 3) Melaksanakan/merencanakan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan
 - 4) Melaksanakan fungsi pembukuan keuangan perusahaan
 - 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
 - 6) Sub Bidang Keuangan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Keuangan dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Administrasi Umum.
- f. Sub Bidang Umum mempunyai tugas:
- 1) Melaksanakan proses administrasi umum perusahaan
 - 2) Melaksanakan fungsi kesekretariatan dan administrasi kepegawaian perusahaan
 - 3) Melaksanakan pengawasan terhadap para pegawai ada bagian kelompok kerja
 - 4) Menyelenggarakan protokoler/kerumahtanggaan perusahaan dan menerima serta mengklasifikasi tamu-tamu perusahaan.
 - 5) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
 - 6) Urusan umum dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bidang Umum yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Administrasi dan Umum
- g. Sub Bidang Produksi mempunyai tugas:
- 1) Menyelenggarakan pengendalian atas kualitas dan kuantitas produksi air termasuk rencana kebutuhan materil produksi.

- 2) Mengatur, menyelenggarakan fungsi-fungsi mekanik mesin, mengurus instalasi serta kualitas laboratorium
 - 3) Melakukan pengawasan terhadap petugas jaga intake
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan.
 - 5) Kepala Sub Bidang Produksi dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Teknik.
- h. Sub Bidang Distribusi mempunyai tugas:
- 1) Menyenggarakan kegiatan-kegiatan dibidang distribusi jaringan pipa kran dan Reservoir.
 - 2) Mengatur dan mengawasi pemasangan pipa-pipa distribusi dalam rangka pembagian air secara merata dan berkesinambungan
 - 3) Melakukan pengawasan terhadap petugas pendistribusian air
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan
 - 5) Kepala Sub Bidang Distribusi dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Teknik
- i. Sub Bidang Perencanaan mempunyai tugas:
- 1) Menyenggarakan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan survey lapangan, situasi, dan denah lokasi
 - 2) Mengatur dan mengawasi kegiatan, teknis sambungan baru, pemindahan, dan pembukaan aliran dan memastikan pekerjaan sesuai dengan perencanaan dan tatanan teknis kegiatan
 - 3) Melakukan pengawasan terhadap petugas pelaksana kegiatan teknis
 - 4) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh atasan

5) Kepala Sub Bidang Perencanaan dalam menjalankan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Teknik.

j. Kelompok kerja

Kelompok kerja adalah para karyawan yang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya diatur oleh Direksi, guna untuk membantu para Kepala Sub Bidang dalam penyelenggaraan perusahaan.

B. Hasil Analisis Deskriptif Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

1. Hasil Deskriptif Komitmen

Untuk mendapatkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo. Maka dapat di lihat dari indikator Komitmen yang meliputi antara lain:

a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Sehingga seorang individu menetap dan tetap bertahan dalam organisasi karena adanya rasa keinginan dalam diri karyawan. Karyawan dengan afektif yang tinggi akan menetap dalam suatu organisasi karena adanya keinginan untuk selalu menjadi bagian organisasi tersebut. Komitmen afektif menyatakan bahwa dengan adanya keyakinan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi untuk melakukan segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mencapai tujuan

organisasi sebagai prioritas utama. Komitmen afektif ada karena kebutuhan, dan mengetahui bahwa komitmen terjadi karena sudah ketergantungan terhadap aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan karyawan tidak dapat meninggalkan organisasi karena memikirkan kerugian materi apabila meninggalkan organisasi.

Indikator tentang komitmen afektif dapat membantu hasil penelitian yang dilakukan sehingga dapat memperjelas data yang diperoleh sesuai yang diinginkan. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai komitmen afektif di kantor PDAM Kabupaten Wajo yang memiliki karyawan sejumlah 59 orang yang dapat dilihat di Tabel 4.1 :

Tabel 4.1 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Komitmen Afektif di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

No.	Item-item Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1	Karyawan senang apabila menghabiskan karir di perusahaan	0	0	0	0	8	13,6	16	27,1	35	59,3	100	59
2	Karayawan merasa masalah yang di hadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga	0	0	4	6,8	10	16,9	25	42,4	20	33,9	100	59
3	Karyawan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan	0	0	1	1,7	12	20,3	19	32,2	27	45,8	100	59
4	Karyawan senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja	0	0	1	1,7	7	11,9	23	39	28	47,5	100	59
5	Karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan	0	0	0	0	5	8,5	14	23,7	40	67,8	100	59
	RATA-RATA	0	0	1,2	2,04	8,4	14,2	19,4	32,8	30	50,8	100	59

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden menyangkut tentang komitmen afektif maka dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan ini dapat diuraikan bahwa karyawan senang apabila menghabiskan karir di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo dari nilai pernyataan tersebut maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 13,6 % (8 orang), setuju sebanyak 27,1 % (16 orang), dan sangat setuju sebanyak 59,3 % (35 orang).

Pernyataan mengenai karyawan merasa masalah yang di hadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 6,8% (4 orang), ragu-ragu sebanyak 16,9% (10 orang), setuju sebanyak 42,4% (25 orang), dan sangat setuju sebanyak 33,9% (20 orang). Sedangkan pernyataan mengenai karyawan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 1,7% (1 orang), ragu-ragu sebanyak 20,3% (12 orang), setuju sebanyak 32,2% (19 orang), dan sangat setuju sebanyak 45,8% (27 orang).

Pernyataan mengenai karyawan senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 1,7% (1 orang), ragu-ragu sebanyak 11,9% (7 orang), setuju sebanyak 39% (23 orang), dan sangat setuju sebanyak 47,5% (28 orang). Sedangkan pernyataan mengenai

karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 8,5% (5 orang), setuju sebanyak 23,7% (14 orang), dan sangat setuju sebanyak 67,8% (40 orang). Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori sangat setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 50,8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang sedangkan nilai terendah sebesar 1,2 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 2 orang. Data ini membuktikan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo memiliki komitmen afektif dalam menyelesaikan tugas.

Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan memiliki rasa senang berada dalam suatu organisasi sehingga apapun yang terjadi dalam suatu perusahaan karyawan akan tetap bertahan karena adanya rasa keinginan dalam diri karyawan. Komitmen afektif ada karena kebutuhan dan mengetahui bahwa komitmen terjadi karena sudah ketergantungan aktivitas yang telah dilakukan terhadap organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan tetap berada dalam organisasi dan bekerja dengan baik sesuai aturan yang berlaku.

Komitmen afektif ada karena kebutuhan, dan mengetahui bahwa komitmen terjadi karena sudah ketergantungan terhadap aktivitas yang telah dilakukan dalam organisasi pada masa lalu dan karyawan tidak dapat meninggalkan organisasi karena memikirkan kerugian materi apabila meninggalkan organisasi. Komitmen afektif menyatakan karyawan akan

melibatkan diri terhadap organisasi baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam bentuk pekerjaan yang lain.

b. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan keyakinan seorang karyawan tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Jika organisasi mampu menanamkan rasa percaya terhadap karyawan kalau organisasi membutuhkan loyalitas karyawan maka karyawan akan selalu menunjukkan komitmen normatif yang tinggi. komitmen normatif berkembang melalui hasil sosialisasi dan sejauh apa tanggung jawab karyawan terhadap organisasi. Kesetiaan dalam komitmen normatif terjadi apabila karyawan selalu bekerja demi organisasi disebabkan oleh tekanan dari pihak lain untuk terus bekerja dalam organisasi. Karyawan yang mempunyai tahap komitmen normatif tinggi sangat mementingkan pandangan orang lain terhadap dirinya jika karyawan meninggalkan organisasi.

Kewajiban dalam komitmen normatif ini fokus akan refleksi perasaan terhadap kewajibannya untuk menjadi seorang karyawan pada perusahaan. Karyawan yang berkomitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwa memang seharusnya tetap menetap dan bekerja pada organisasi tersebut. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai komitmen normatif di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo yang memiliki karyawan sejumlah 59 orang yang dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 4.2 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Komitmen Normatif di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

No.	Item-item Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1	Karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan	0	0	0	0	9	15,3	26	44	24	40,7	100	59
2	Karyawan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan	0	0	0	0	7	11,9	41	69,5	11	18,6	100	59
3	Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban	0	0	1	1,7	9	15,3	29	49,2	20	33,9	100	59
4	Karyawan berhutang banyak pada perusahaan	0	0	0	0	2	3,4	28	47,5	29	49,1	100	59
5	Karyawan memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan	0	0	0	0	2	3,4	29	49,1	28	47,5	100	59
	RATA-RATA	0	0	0,2	0,34	5,8	9,86	30,6	51,8	22,4	37,9	100	59

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai komitmen normatif dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan yang dapat diuraikan bahwa karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan, maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 15,3% (9 orang) ,setuju sebanyak 44% (26 orang), sedangkan sangat setuju sebanyak 407 % (24 orang).

Pernyataan mengenai karyawan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan maka responden yang menjawab sangat tidak

setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0 % (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 11,9% (7 orang), setuju sebanyak 69,5% (41 orang), dan sangat setuju sebanyak 18,6% (11 orang). Sedangkan pernyataan mengenai karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 1,7% (1 orang), ragu-ragu sebanyak 15,3% (9 orang), setuju sebanyak 49,2% (29 orang), dan sangat setuju sebanyak 33,9% (20 orang).

Pernyataan mengenai karyawan berhutang banyak pada perusahaan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 3,4% (2 orang), setuju sebanyak 47,5% (28 orang), dan sangat setuju sebanyak 49,1% (29 orang). Sedangkan pernyataan mengenai karyawan memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 3,4% (2 orang), setuju sebanyak 49,1% (29 orang), dan sangat setuju sebanyak 47,5% (28 orang). Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 51,8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 0,34 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 1 orang.

Karyawan yang memiliki komitmen normatif akan memperhatikan segala tanggung jawab yang telah diberikan. Karyawan selalu bekerja sesuai

aturan yang berlaku yang telah ditetapkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Karyawan memiliki komitmen normatif ditunjukkan dengan rajin menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan karyawan akan susah meninggalkan organisasi karena sudah memiliki rasa percaya terhadap organisasi bahwa dengan tetap bertahan dalam organisasi maka ada keuntungan yang di dapatkan.

c. Komitmen kontinu

Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pemikiran tentang apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen kontinu muncul apabila karyawan mampu bertahan dan menetap dalam organisasi karena karyawan membutuhkan sebuah gaji dan keuntungan yang lain, atau karena karyawan tersebut tidak akan mendapatkan pekerjaan di tempat lain. Kerugian bila meninggalkan organisasi komitmen kontinu merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja disuatu organisasi karena tidak ada alternatif lain.

Komitmen kontinu yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat di transfer dan hilangnya manfaat yang menarik atau hak-hak istimewa sebagai senior. Kebutuhan karyawan yang tetap bekerja dalam organisasi karena karyawan mengakumulasikan manfaat yang lebih yang akan mencegah karyawan mencari pekerjaan lain.

Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai komitmen kontinu di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo yang memiliki karyawan sejumlah 59 orang yang dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 4.3 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Komitmen Kontinu di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

No.	Item-item Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%
1	Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti	0	0	0	0	4	6,8	29	49,1	26	44,1	100	59
2	Kehidupan karyawan akan kacau apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang	0	0	0	0	3	5,1	32	54,2	24	40,7	100	59
3	Karyawan tidak punya banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan	0	0	0	0	5	8,5	33	55,9	21	35,6	100	59
4	Salah satu alasan terbesar karyawan tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan	0	0	0	0	5	8,5	29	49,2	25	42,4	100	59
5	Akan sangat susah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan walaupun karyawan menginginkan	0	0	0	0	3	5,1	24	40,7	32	54,2	100	59
	RATA-RATA	0	0	0	0	4	6,8	29,4	49,8	25,6	43,4	100	59

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai komitmen kontinu dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan yang dapat diuraikan bahwa karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti, maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 6,8% (4 orang) ,setuju sebanyak 49,1% (29 orang), sedangkan sangat setuju sebanyak 44,1 % (26 orang).

Pernyataan mengenai kehidupan karyawan akan kacau apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0 % (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 5,1% (3 orang), setuju sebanyak 54,2% (32 orang), dan sangat setuju sebanyak 40,7% (24 orang). Sedangkan pernyataan mengenai karyawan tidak punya banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 8,5% (5 orang), setuju sebanyak 55,9% (33 orang), dan sangat setuju sebanyak 35,6% (21 orang).

Pernyataan mengenai salah satu alasan terbesar karyawan tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0 % (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 8,5% (5 orang), setuju sebanyak 49,2% (29 orang), dan sangat setuju

sebanyak 42,4 % (25 orang). Sedangkan pernyataan mengenai akan sangat susah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan walaupun karyawan menginginkan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 5,1% (3 orang), setuju sebanyak 40,7% (24 orang), dan sangat setuju sebanyak 54,2% (32 orang). Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 49,82 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 6,8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 4 orang.

Karyawan memiliki komitmen kontinu itu akan selalu memikirkan kerugian bila meninggalkan organisasi. Komitmen kontinu yang tinggi meliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkan keterampilan yang tidak dapat dimiliki karyawan yang lain. Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti yang menjamin keuntungan yang akan didapatkan sama dengan organisasi tempat karyawan bekerja, dengan adanya rasa khawatir sehingga karyawan susah untuk meninggalkan organisasi.

2. Hasil Deskriptif Kinerja

a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/kuantitas pekerjaan pada suatu bagian. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai kuantitas pekerjaan di

kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo yang memiliki karyawan sejumlah 59 orang yang dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 4.4 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kuantitas Pekerjaan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

No.	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1	Mengerjakan tugas sesuai prosedur dan standar yang berlaku	0	0	0	0	10,2	6	44	26	45,8	27	100	59
2	Mengerjakan tugas dengan tuntas	0	0	0	0	12	7	49	29	39	23	0	59
3	Memperhatikan arahan atasan dalam menyelesaikan tugas	0	0	0	0	3,4	2	55,9	33	40,7	24	100	59
	Rata-rata	0	0	0	0	8,54	5	49,63	29	41,83	25	100	59

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai kuantitas pekerjaan dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan yang dapat diuraikan bahwa mengerjakan tugas sesuai prosedur dan standar yang berlaku berdasarkan nilai tersebut, maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 10,2% (6 orang), setuju sebanyak 44% (26 orang), sedangkan sangat setuju sebanyak 45,8% (27 orang). Pernyataan mengenai karyawan mengerjakan tugas dengan tuntas maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada),

ragu-ragu sebanyak 12% (7 orang), setuju sebanyak 49% (29 orang), dan sangat setuju sebanyak 39% (23 orang).

Pernyataan mengenai karyawan memperhatikan arahan atasan dalam menyelesaikan tugas maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 3,4% (2 orang), setuju sebanyak 55,9% (33 orang), dan sangat setuju sebanyak 40,7% (24 orang). Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 49,63% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 29 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 8,54 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 5 orang.

Kemampuan bekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk dengan begitu perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai yang telah ditentukan perusahaan.

b. Kualitas Pekerjaan

Kualitas hasil pekerjaan, yaitu melihat baik tidaknya hasil pekerjaan karyawan. Kualitas dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai kualitas pekerjaan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo yang memiliki karyawan sejumlah 59 orang yang dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 4.5 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kualitas Pekerjaan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

No.	Item-Item Pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1	Bersungguh-sungguh dan teliti	0	0	0	0	8,5	5	44	26	47,5	28	100	59
2	Hasil kerja yang baik	0	0	0	0	8,5	5	50,8	30	40,7	24	100	59
3	Sesuai target yang ditentukan	0	0	0	0	6,8	4	59,3	35	33,9	20	100	59
	Rata-rata	0	0	0	0	8	5	51,3	30	40,7	24	100	59

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai kualitas pekerjaan dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan yang dapat diuraikan berdasarkan nilai tersebut, pernyataan karyawan bersungguh-sungguh dan teliti mendapat jawaban dari responden. maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 8,5% (5 orang) ,setuju sebanyak 44% (26 orang), sedangkan sangat setuju sebanyak 47,5 % (28 orang). Pernyataan mengenai sesuai target yang ditentukan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 8,5% (5 orang), setuju sebanyak 50,8% (30 orang), dan sangat setuju sebanyak 40,7% (24 orang).

Pernyataan mengenai karyawan memperhatikan arahan atasan dalam menyelesaikan tugas maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 6,8% (4 orang), setuju sebanyak 59,3% (35 orang), dan sangat setuju sebanyak 33,9% (20 orang). Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 51,3% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 8% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 5 orang.

Karyawan bekerja dengan penuh ketelitian untuk menghindari kesalahan yang fatal yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan pimpinan demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Karyawan bekerja dengan memperhatikan kerapihan dan ketepatan pekerjaan untuk menghasilkan nilai kerja yang bagus.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas, seorang karyawan tidak hanya diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat tapi harus juga menyelesaikan dengan tepat yang sesuai harapan seorang atasan. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai ketepatan waktu di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo yang memiliki karyawan sejumlah 59 orang yang dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 4.6 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Ketepatan Waktu di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

No.	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1	Tugas selesai tepat waktu	0	0	0	0	5,2	3	50,8	30	44	26	100	59
2	ketepatan waktu kerja karyawan	0	0	0	0	6,8	4	49,2	29	44	26	100	59
3	Tepat waktu hadir dalam acara-acara	0	0	0	0	18,6	11	45,8	27	35,6	21	100	59
	Rata-rata	0	0	0	0	10,2	6	48,6	29	41,2	24	100	59

Sumber: Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai ketepatan waktu dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan yang dapat diuraikan berdasarkan nilai tersebut, pernyataan tugas selesai tepat waktu mendapat jawaban dari responden. maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 5,1% (3 orang) ,setuju sebanyak 50,8% (30 orang), sedangkan sangat setuju sebanyak 44,1 % (26 orang).

Pernyataan mengenai menghargai ketepatan waktu kerja karyawan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 6,8% (4

orang), setuju sebanyak 49,2% (29 orang), dan sangat setuju sebanyak 44% (26 orang). Pernyataan mengenai tepat waktu hadir dalam acara-acara khusus maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0 % (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 18,6% (11 orang), setuju sebanyak 45,8% (27 orang), dan sangat setuju sebanyak 35,6% (21 orang). Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi 48,6% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 29 orang dan nilai terendah sebesar 10,2 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 6 orang.

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang telah ditentukan. Karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunda-nunda pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan jadi menumpuk dan terbengkalai yang menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan karena waktu tidak dimanfaatkan dengan baik.

d. Kehadiran

Karyawan datang sesuai aturan yang berlaku dan meninggalkan kantor sesuai aturan yang berlaku pula dengan kehadiran yang maksimal menunjukkan bahwa semangat kerja tinggi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang sering terlambat akan merugikan perusahaan karena tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai waktu yang disediakan. Karyawan yang rajin masuk kantor dan meninggalkan kantor

sesuai jam pulang akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk yang dapat merugikan perusahaan.

Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai kehadiran di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo yang memiliki karyawan sejumlah 59 orang yang dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 4.7 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kehadiran di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

No.	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1	Masuk kerja sesuai aturan yang berlaku	0	0	0	0	6,8	4	49,2	29	44	26	100	59
2	Pulang kerja sesuai aturan yang berlaku	0	0	0	0	1,7	1	59,3	35	39	23	100	59
3	Memaksimalkan jam kerja	0	0	0	0	0	0	57,6	34	42,4	25	100	59
	Rata-rata	0	0	0	0	2,8	2	55,4	33	41,8	24	100	59

Sumber: Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai ketepatan waktu dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan yang dapat diuraikan berdasarkan nilai tersebut, pernyataan masuk kerja sesuai aturan yang berlaku mendapat jawaban dari responden. maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 6,8% (4 orang) ,setuju sebanyak 49,2% (29 orang), sedangkan sangat setuju sebanyak 44 % (26 orang). Pernyataan mengenai pulang kerja sesuai aturan yang berlaku maka

responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 1,7% (1 orang), setuju sebanyak 59,3% (35 orang), dan sangat setuju sebanyak 39% (23 orang).

Pernyataan mengenai memaksimalkan jam kerja maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0 % (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 0% (tidak ada), setuju sebanyak 57,6% (34 orang), dan sangat setuju sebanyak 42,4% (25 orang). Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 55,4% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 33 orang dan nilai rata-rata terendah 2,8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 2 orang.

Karyawan masuk kantor sesuai dengan aturan yang berlaku dan meninggalkan kantor sesuai jam pulang kantor. Karyawan yang sering terlambat akan merugikan perusahaan karena tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang disediakan. Karyawan yang rajin masuk kantor dan meninggalkan kantor sesuai jam pulang akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk yang dapat merugikan perusahaan.

e. Kerjasama

Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain. Bekerjasama sesama karyawan untuk menjaga nama baik kantor tempat bekerja. Menimbulkan kerjasama yang baik sehingga dapat

mencapai tujuan yang ingin dicapai. Adapun hasil kuesioner yang dihasilkan dari beberapa pernyataan mengenai kerjasama di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo yang memiliki karyawan sejumlah 59 orang yang dapat dilihat di Tabel berikut:

Tabel 4.8 Pernyataan Responden Menyangkut tentang Kerjasama di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo

No.	Item-item pernyataan	STS		TS		RR		S		SS		JUM	
		%	R	%	R	%	R	%	R	%	R	%	R
1	Menjaga nama baik kantor PDAM	0	0	0	0	5,1	3	57,6	34	37,3	22	100	59
2	Bekerjasama sesama karyawan	0	0	0	0	1,7	1	44,1	26	54,2	32	100	59
3	Bekerjasama dengan pimpinan	0	0	0	0	3,4	2	49,2	29	47,4	28	100	59
	Rata-rata	0	0	0	0	3,4	2	50,3	30	46,3	27	100	59

Sumber : Data olahan penelitian 2018

Dari jawaban responden mengenai ketepatan waktu dapat dilihat dengan adanya nilai rata-rata yang dimiliki dari jumlah pernyataan yang dapat diuraikan berdasarkan nilai tersebut, pernyataan menjaga nama baik kantor pdam mendapat jawaban dari responden. maka yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 5,1% (3 orang) ,setuju sebanyak 57,6% (34 orang), sedangkan sangat setuju sebanyak 37,3 % (22 orang). Pernyataan mengenai bekerjasama sesama karyawan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada) , tidak setuju sebanyak 0%

(tidak ada), ragu-ragu sebanyak 1,7% (1 orang), setuju sebanyak 44,1 (26 orang), dan sangat setuju sebanyak 54,2% (32 orang).

Pernyataan mengenai bekerjasama dengan pimpinan maka responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0% (tidak ada), tidak setuju sebanyak 0 % (tidak ada), ragu-ragu sebanyak 3,4% (2 orang), setuju sebanyak 49,1% (29 orang), dan sangat setuju sebanyak 47,5% (28 orang). Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 50,3% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,4 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 2 orang.

Kemampuan karyawan dalam menangani hubungan dalam pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya. Karyawan mampu bekerjasama dengan baik sehingga pekerjaan juga dapat diselesaikan dengan baik pula. Karyawan dapat dipercaya rekan kerja yang berada dalam suatu organisasi demi tercapainya kinerja yang baik. Kerjasama berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah assignments, melakukan lembur dengan sepenuh hati.

Kinerja dalam bahasa inggris yaitu *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti kemampuan atau bakat, namun merupakan suatu bentuk perwujudan dari kemampuan itu sendiri. Kinerja adalah pencapaian kerja yang mampu dicapai dalam

menyelesaikan tugas dan pekerjaan dari organisasi tersebut (Priansa, 2014).

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang diraih seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan, kecakapan, serta waktu. Selain itu kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang diraih seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sesuai tanggung jawab masing-masing (Mangkunegara, 2002).

Berdasarkan teori tersebut dan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sudah bagus terbukti dengan hasil kuesioner yang mendapat jawaban rata-rata setuju sehingga dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan sudah bagus.

C. Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

1. Skor Butir Pernyataan Variabel Komitmen(X)

Menurut Priansa (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang terlihat dari seberapa besar keterlibatannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin melalui kemauan dan kesediaan karyawan untuk terus berusaha menjadi bagian dan tetap tinggal dalam suatu organisasi, serta keinginan yang besar untuk tetap bertahan dalam organisasi. Pada hasil penelitian terhadap variabel komitmen organisasi di

kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan hasil perhitungan pernyataan dapat dilihat disetiap variabel komitmen bahwa yang dihasilkan dari pernyataan-pernyataan indikator komitmen yaitu:

Tabel 4.9 Skor butir pernyataan Variabel Komitmen (X)

No.	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Presentase %	Kriteria
1.	263	295	89,15	Sangat Baik
2.	238	295	80,67	Baik
3.	249	295	84,4	Sangat Baik
4.	255	295	86,44	Sangat Baik
5.	271	295	91,86	Sangat Baik
6.	251	295	85,08	Sangat Baik
7.	240	295	81,35	Sangat Baik
8.	245	295	83,05	Sangat Baik
9.	263	295	89,15	Sangat Baik
10.	262	295	88,81	Sangat Baik
11.	258	295	87,45	Sangat Baik
12.	257	295	87,11	Sangat Baik
13.	252	295	85,42	Sangat Baik
14.	256	295	86,77	Sangat Baik
15.	265	295	89,83	Sangat Baik
Σ	255	295	86,44	Sangat Baik

Sumber : Data Olahan Penelitian 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa kriteria dari keseluruhan item pernyataan variabel komitmen organisasi sebesar 86,44 %. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi di kantor Perusahaan

Daerah Air Minum Kabupaten Wajo berada pada kriteria sangat baik, karena nilai presentase sangat baik berkisar antara 81% sampai dengan 100%.

2. Skor butir pernyataan Variabel Kinerja (Y)

Pada hasil penelitian terhadap variabel kinerja di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan skor jawaban tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Skor butir pernyataan Variabel Kinerja (Y)

No.	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Persentase %	Kriteria
1.	257	295	87,11	Sangat Baik
2.	252	295	85,42	Sangat Baik
3.	258	295	87,45	Sangat Baik
4.	259	295	87,79	Sangat Baik
5.	255	295	86,44	Sangat Baik
6.	252	295	85,42	Sangat Baik
7.	259	295	87,79	Sangat Baik
8.	258	295	87,45	Sangat Baik
9	246	295	83,38	Sangat Baik
10	258	295	87,45	Sangat Baik
11	258	295	87,45	Sangat Baik
12	261	295	88,47	Sangat Baik
13	255	295	86,44	Sangat Baik
14	267	295	90,50	Sangat Baik
15	262	295	88,81	Sangat Baik
Σ	257	295	87	Sangat Baik

Sumber: Data olahan penelitian 2018

Dari tabel dapat diketahui bahwa kriteria dari keseluruhan item pernyataan variabel kinerja sebesar 87%. Berdasarkan hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo berada pada kriteria sangat baik, karena nilai presentase sangat baik berkisar antara 81% sampai dengan 100%.

D. Pengaruh Komitmen (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komitmen karyawan tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, memiliki hubungan yang jelas antara komitmen dan kinerja, komitmen organisasi tinggi maupun komitmen organisasi rendah akan berdampak pada: 1) Karyawan; misalnya terhadap perkembangan kinerja dan karier karyawan di organisasi; 2) Organisasi; seorang pemimpin yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi maka tingkat kinerja yang dilakukan juga tinggi, rajin hadir dengan tepat waktu, loyalitas karyawan (Sopiah 2008). Seorang karyawan yang berkomitmen tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik demi terciptanya tujuan organisasi. Sebaliknya bagi karyawan yang berkomitmen rendah akan mempunyai perhatian rendah untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan cenderung berusaha memenuhi kepentingan pribadi.

Komitmen untuk melihat pengaruh sekaligus memprediksi adanya perubahan nilai Kinerja (Y) bila nilai Komitmen (X) diubah-ubah maka komitmen sangat penting untuk di kembangkan agar dapat membentuk kepribadian karyawan yang lebih karna dari situ akan menentukan kinerja karyawan. Komitmen di dalam suatu instansi ataupun organisasi dapat memberikan pengaruh besar terhadap para karyawannya dan yang menjadi

faktor utama dilakukan analisis Regresi Linier Sederhana dengan bantuan program SPSS 20 di dapatkan hasil seperti Tabel:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

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

a. Dependent Variable: KINERJA

b. All requested variables entered.

Tabel diatas menjelaskan tentang variabel yang dimasukkan serta metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel Komitmen sebagai variabel Independent dan Kinerja sebagai variabel Dependend dan metode yang digunakan adalah metode Enter.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,404	,394	3,462

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,636. Berdasarkan tingkat korelasi yang digunakan maka hasil yang diperoleh yaitu hubungan yang kuat dengan nilai tingkat korelasi 0,60 – 0,799. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi variabel komitmen terhadap variabel kinerja memiliki hubungan yang kuat. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square)

sebesar 0,404 atau 40,4 %. Hal ini berarti bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sebesar 40,4 %.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463,334	1	463,334	38,650	,000 ^b
	Residual	683,310	57	11,988		
	Total	1146,644	58			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung 38,650 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel komitmen atau dengan kata lain ada pengaruh variabel komitmen (X) terhadap kinerja (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,557	5,004		6,905	,000
	KOMITMEN	,478	,077	,636	6,217	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil analisis data statistic Tabel digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis yang telah digunakan sebelumnya. Terlihat bahwa nilai Sig (P Value) menunjukkan nilai sebesar 0,00 Nilai Sig (P Value) ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi (α): $(P \text{ Value}(\text{Sig}) < \alpha$ atau $0,00 < 0,05$).

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo.

Hasil analisis data statistik digunakan untuk menemukan model persamaan regresi. Adapun persamaan, adalah :

$$Y = a + bX$$

$$= 34,557 + 0,478X$$

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 34,557, berarti jika Komitmen (X) nilainya 0, maka hasil kinerja karyawan (Y) pada kantor PDAM Kabupaten Wajo nilainya positif, yaitu 34,557. Maka semakin nilai komitmen (X) ditingkatkan/ dinaikkan, maka hasil kinerja (Y) pada kantor PDAM Kab. Wajo juga akan semakin meningkat sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

E. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Kontinu terhadap Kinerja

1. Pengaruh Komitmen Afektif (X1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 20 di dapatkan hasil seperti tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,225	,212	3,948

a. Predictors: (Constant), K.Afektif

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,475. Berdasarkan tingkat korelasi yang digunakan maka hasil yang diperoleh yaitu hubungan yang sedang dengan tingkat korelasi 0,40-0,599. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi variabel komitmen afektif memiliki hubungan yang sedang. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,225 atau 22,5%. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sebesar 22,5 %.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	49,434	3,989		12,393	,000
	K.Afektif	,745	,183	,475	4,072	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis data statistik digunakan untuk menemukan model persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$= 49,434 + 0,745X$$

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 49,434 berarti jika komitmen afektif nilainya 0 maka hasil kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo nilainya positif yaitu 49,434 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka hal ini berarti

bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo.

2. Pengaruh komitmen Normatif (X2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 20 di dapatkan hasil seperti tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,649 ^a	,422	,412	3,410

a. Predictors: (Constant), K.Normatif

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,649. Berdasarkan tingkat korelasi yang digunakan maka hasil yang diperoleh yaitu hubungan yang kuat dengan tingkat korelasi 0,60-0,799. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi variabel komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,422 atau 42,2%. Hal ini berarti bahwa komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sebesar 42,2 %.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,485	4,219		9,121	,000
	K.Normatif	1,266	,196	,649	6,449	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis data statistik digunakan untuk menemukan model persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$= 38,485 + 1,266$$

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 38,485 berarti jika komitmen normatif nilainya 0 maka hasil kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo nilainya positif yaitu 38,484 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka hal ini berarti bahwa komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo.

3. Pengaruh Komitmen Kontinu (X3) terhadap Kinerja (Y)

Hasil analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 20 di dapatkan hasil seperti tabel berikut:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	,210	,196	3,999

a. Predictors: (Constant), K.Kontinu

Tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,459. Berdasarkan tingkat korelasi yang digunakan maka hasil yang diperoleh yaitu hubungan yang sedang dengan tingkat korelasi 0,40-0,599. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi variabel komitmen normatif memiliki hubungan yang sedang. Dari

output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,210 atau 21 %. Hal ini berarti bahwa komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sebesar 21 %.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	44,339	5,531		8,017	,000
	K.Kontinu	,975	,252	,459	3,862	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil analisis data statistik digunakan untuk menemukan model persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$= 44,339 + 0,975$$

Adanya nilai konstanta (a) sebesar 44,339 berarti jika komitmen kontinu nilainya 0 maka hasil kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo nilainya positif yaitu 44,339 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka hal ini berarti bahwa komitmen kontinu berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo.

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai 22,5%. Komitmen normatif memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai 42,2 %. Komitmen kontinu memiliki pengaruh kinerja dengan nilai 21 %.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai 42,2% lebih tinggi jika dibandingkan dengan hasil komitmen afektif dan komitmen kontinu. Karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo lebih dominan memiliki komitmen normatif.

F. Pemaparan Rumusan Masalah

1. Pemaparan Rumusan Masalah Pertama

Hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo menunjukkan bahwa komitmen masuk dalam kategori baik, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang telah diolah yang menunjukkan jawaban rata-rata paling tinggi terdapat pada kata setuju. Komitmen organisasi dalam penelitian ini memiliki tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinu. Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional, indentifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi sehingga seorang individu menetap dan tetap bertahan dalam organisasi karena adanya rasa keinginan dalam diri karyawan. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori sangat setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 50,8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang sedangkan nilai terendah sebesar 1,2 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 2 orang. Data ini membuktikan bahwa karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo memiliki komitmen afektif dalam menyelesaikan tugas.

Komitmen normatif merupakan keyakinan seseorang tentang tanggung jawab yang dimilikinya terhadap organisasi. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 51,8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 0,34 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 1 orang sehingga dapat diartikan bahwa karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo memiliki komitmen normatif yang baik.

Komitmen kontinu merupakan komitmen individu yang didasarkan pada pemikiran tentang apa yang harus dikorbankan jika meninggalkan organisasi tersebut. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 49,82 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 6,8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 4 orang sehingga dapat diartikan bahwa karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo memiliki komitmen kontinu yang baik.

Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik, organisasi menanamkan nilai komitmen untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien sesuai pengertian komitmen menurut Priansa (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang terlihat dari seberapa besar keterlibatannya dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Loyalitas karyawan tercermin melalui kemauan dan

kesediaan karyawan untuk terus berusaha menjadi bagian dan tetap tinggal dalam suatu organisasi, serta keinginan yang besar untuk tetap bertahan dalam organisasi.

2. Pemaparan Rumusan Masalah Kedua

Kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang diraih seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sesuai tanggung jawab masing-masing. Hal tersebut berarti adanya keinginan seorang ataupun sekelompok orang melakukan sebuah kegiatan sesuai tanggung jawab masing-masing untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mengetahui hasil kerja karyawan maka ada beberapa indikator yang digunakan yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama.

Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan/kuantitas pekerjaan pada suatu bagian. Kemampuan bekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk dengan begitu perusahaan dapat mencapai tujuan sesuai yang telah ditentukan perusahaan. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 49,63% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 29 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 8,54 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 5 orang.

Kualitas pekerjaan karyawan bekerja dengan penuh ketelitian untuk menghindari kesalahan yang fatal yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan pimpinan demi tercapainya tujuan suatu organisasi. Karyawan bekerja dengan memperhatikan kerapihan dan ketepatan pekerjaan untuk menghasilkan nilai kerja yang bagus. Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 51,3% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 5 orang. Hasil kuesioner indikator kualitas pekerjaan karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sudah baik.

Hasil kuesioner ketepatan waktu karyawan kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sudah baik terbukti dengan hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi 48,6% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 29 orang dan nilai terendah sebesar 10,2 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 6 orang.

Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas sesuai waktu yang telah ditentukan. Karyawan memiliki kesadaran yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunda-nunda pekerjaan yang menyebabkan pekerjaan jadi menumpuk dan terbengkalai yang

menyebabkan perusahaan tidak mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan karena waktu tidak dimanfaatkan dengan baik.

. Hasil kuesioner kehadiran karyawan kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sudah sangat baik terbukti Hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 55,4% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 33 orang dan nilai rata-rata terendah 2,8 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 2 orang.

Karyawan masuk kantor sesuai dengan aturan yang berlaku dan meninggalkan kantor sesuai jam pulang kantor. Karyawan yang sering terlambat akan merugikan perusahaan karena tidak menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan sesuai dengan waktu yang disediakan. Karyawan yang rajin masuk kantor dan meninggalkan kantor sesuai jam pulang akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga tidak ada pekerjaan yang menumpuk yang dapat merugikan perusahaan.

Hasil kuesioner kerjasama karyawan kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sudah sangat baik terbukti dengan hasil pernyataan membuktikan bahwa data ini masuk dalam kategori setuju yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 50,3% dari jumlah rata-rata responden sebanyak 30 orang dan nilai rata-rata terendah sebesar 3,4 % dari jumlah rata-rata responden sebanyak 2 orang.

Kemampuan karyawan dalam menangani hubungan dalam pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya. Karyawan mampu bekerjasama dengan

baik sehingga pekerjaan juga dapat diselesaikan dengan baik pula. Karyawan dapat dipercaya rekan kerja yang berada dalam suatu organisasi demi tercapainya kinerja yang baik. Kerjasama berkaitan dengan kemampuan seorang karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah assignments, melakukan lembur dengan sepenuh hati.

Hasibuan (2001) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang diraih seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan, kecakapan, serta waktu. Selain itu kinerja adalah pencapaian hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang diraih seseorang dalam menyelesaikan tugas yang sesuai tanggung jawab masing-masing (Mangkunegara, 2002).

Berdasarkan teori tersebut dan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden maka hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sudah bagus terbukti dengan hasil kuesioner yang mendapat jawaban rata-rata setuju sehingga dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan sudah bagus. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sudah sangat baik.

3. Pemaparan Rumusan Masalah Ketiga

Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo. Hal ini di dukung oleh jawaban responden tentang komitmen dan kinerja. Jawaban responden yang

telah dioleh mengenai komitmen menunjukkan jawaban rata-rata paling tinggi terdapat pada jawaban setuju, hal ini berarti bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik dalam bekerja. Sedangkan jawaban responden yang telah diolah mengenai kinerja menunjukkan jawaban rata-rata paling tinggi terdapat pada jawaban setuju, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan sudah baik, karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan semakin karyawan memiliki komitmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai korelasi dan koefisien determinasi. Besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,636. Berdasarkan tingkat korelasi yang digunakan maka hasil yang diperoleh yaitu hubungan yang kuat dengan nilai tingkat korelasi 0,60 – 0,799. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi variabel komitmen terhadap variabel kinerja memiliki hubungan yang kuat. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,404 atau 40,4 %. Hal ini berarti bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sebesar 40,4 % adapun sisa yang dapat diperoleh sebesar 59,6 % yang di pengaruh oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat bahwa nilai Sig (P Value) menunjukkan nilai sebesar 0,00 Nilai Sig (P Value) ini lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi (α): (P Value(Sig)< α atau 0,00<0,05).

Berdasarkan hasil tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Permatasari (2016) yang menyatakan bahwa hasil uji t variabel komitmen organisasional diperoleh signifikan $<(\alpha) 0,05$ sehingga variabel komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian Sapitri (2016) juga menyatakan bahwa penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru terbukti para karyawan memiliki komitmen organisasi yang kuat dan kinerja yang tinggi. maka tujuan serta visi misi perusahaan dapat tercapai dan sesuai target perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan maka penulis dapat menyimpulkan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki komitmen yang baik, organisasi menanamkan nilai komitmen untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien.
2. Berdasarkan hasil kuesioner yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di kantor PDAM Kab. Wajo sudah sangat baik.
3. Nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,636.. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tingkat korelasi variabel komitmen terhadap variabel kinerja memiliki hubungan yang kuat. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,404 atau 40,4 %. Hal ini berarti bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wajo sebesar 40,4 % adapun sisa yang dapat diperoleh sebesar 59,6 % yang di pengaruh oleh variabel lain diluar yang diteliti.

B. Saran

Selain kesimpulan penulis juga memberikan saran yang berupa antara lain :

1. Seharusnya kinerja karyawan lebih ditingkatkan lagi dengan meningkatkan komunikasi sesama karyawan maupun kepada atasan demi mencapai tujuan dalam suatu pekerjaan yang dilakukan.

2. Seharusnya dapat menghindari adanya faktor penghambatan dalam peningkatan kinerja karyawan seharusnya hal tersebut dapat lebih diperhatikan lagi.
3. Dengan adanya skripsi yang penulis buat maka penulis berharap skripsi ini dapat di jadikan sebagai sebuah pedoman atau bahan dalam penulisan skripsi-skripsi selanjutnya selain itu penulis juga berharap semoga banyak yang melakukan penelitian menyangkut tentang kinerja karyawan agar lebih baik kedepanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Indeks
- Emzir. 2007. *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif dan kualitatif*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Fahrudin. 2017. *Air PDAM Wajo keruh*. (Online) <https://wajoterkini.com>. Diakses pada tanggal 20 Februari 2018, Pukul 13:37 WITA.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, dkk. 2008. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- _____.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pasolong, Harbani. 2004. *Metode penelitian administrasi*. Makassar: Lepas.
- Permatasari, Roshita Dini. 2016. Pengaruh kemampuan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol.33 No. 1 April 2016|*

- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryono, B.Siswanto.2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sapitri, Ranti. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *JOM Fisip Vol. 3 No. 2 - Oktober 2016*
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Malang: CV. Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

L

A

M

P

I

R

A

N

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
KABUPATEN WAJO**

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Beri tanda centang (√) pada pernyataan berikut. Centanglah SS bila Sangat Setuju, S bila Setuju, R bila Ragu-Ragu, TS bila Tidak Setuju, dan STS bila Sangat Tidak Setuju.

BIODATA RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Jabatan :

Lamanya bekerja :

No.	PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN DAN KINERJA	Interval Jawaban				
		STS (Sangat Tidak Setuju)	TS (Tidak Setuju)	R (Ragu-Ragu)	S (Setuju)	SS (Sangat Setuju)
	KOMITMEN Komitmen Afektif					
1	Karyawan senang apabila menghabiskan karir di perusahaan					
2	Karyawan merasa masalah yang di hadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga					
3	Karyawan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan					
4	Karyawan senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja					
5	Karyawan merasa bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan					
	Komitmen Normatif					
1	Karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan					
2	Karyawan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan					

3	Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban					
4	Karyawan berhutang banyak pada perusahaan					
5	Karyawan memikirkan pendapat orang lain jika keluar dari perusahaan					
	Komitmen Kontinu					
1	Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti					
2	Kehidupan karyawan akan kacau apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang					
3	Karyawan tidak punya banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan					
4	Salah satu alasan terbesar karyawan tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan					
5	Akan sangat susah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan walaupun karyawan menginginkan					
	KINERJA Kuantitas					
1	karyawan mengerjakan tugas sesuai prosedur dan sesuai dengan standar perusahaan					
2	Karyawan selalu mengerjakan tugas dengan tuntas sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
3	Karyawan selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas					
	Kualitas					
1	karyawan selalu bersungguh-sungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.					
2	Karyawan berusaha untuk memberikan hasil kerja yang baik					
3	Karyawan bekerja sesuai target yang telah ditentukan					
	Ketepatan Waktu					
1	Karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					

2	Perusahaan menghargai ketepatan waktu kerja karyawan					
3	Ketepatan waktu dalam kehadiran acara-acara khusus					
	Kehadiran					
1	Saya selalu masuk kerja sesuai dengan peraturan kerja					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan kerja					
3	Perusahaan berusaha memaksimalkan jam kerja yang diberlakukan					
	Kerjasama					
1	Karyawan selalu menjaga nama baik perusahaan					
2	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
3	Kemampuan karyawan bekerjasama dengan pimpinan					

DOKUMENTASI



Gambar 1. Dokumentasi kasih masuk surat penelitian



Gambar 2. Dokumentasi Pembagian Kuesioner



Gambar 3. Pembagian Kuesioner



Gambar 4. Pengambilan Data-Data

RIWAYAT HIDUP



Wahyuni, lahir di Alausalo pada tanggal 28 Januari 1996. Penulis merupakan anak ke 2 dari 4 bersaudara, anak dari pasangan **Masing** dan **Nurbaya**. Penulis pertama kali masuk pendidikan sekolah formal di SDN 49 Alausalo pada tahun 2002 dan tamat pada tahun 2008, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMPN 1 Gilireng tamat pada tahun 2011. Setelah tamat SMP penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Maniangpajo dan tamat pada tahun 2014. Pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara melalui Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru (SPMB).