

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERPUSTAKAAN INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER (ITS) SURABAYA

Andika Reza Tri Pramudika

**Ilmu Informasi dan Perpustakaan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Airlangga Surabaya**

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai khususnya pegawai di perpustakaan ITS. Pentingnya penelitian ini dalam meningkatkan sumber daya manusia untuk mendapatkan kinerja yang maksimal guna mencapai visi dan misi perpustakaan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan komitmen. Komitmen organisasional terdapat 3 dimensi yaitu : komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanatif dengan jumlah responden 35. Pengambilan sampel dilakukan secara *total sampling*, dengan menggunakan semua populasi pegawai perpustakaan sebagai obyek peneliti. Data yang diperoleh di dapatkan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan pengujian hipotesis menggunakan Uji Kendall T. Diperoleh hasil yang didapat sebagai berikut: 1.) komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $0,009 < 0,05$ kekuatan hubungan rendah sebesar 0,327; 2.) komitmen kelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $0,008 < 0,05$ kekuatan hubungan rendah sebesar 0,325; 3.) komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $0,000 < 0,05$ kekuatan hubungan cukup kuat sebesar 0,472; 4.) komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai $0,002 < 0,05$ kekuatan hubungan rendah sebesar 0,374.

Kata kunci : Komitmen afektif, komitmen kelanjutan, komitmen normatif, kinerja pegawai, Perpustakaan ITS

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kinerja nyata pegawai perpustakaan secara umum dapat digunakan untuk menggapai visi dan misi perpustakaan supaya mengetahui efektifitas dan efisiensi kinerja yang dilaksanakan di Perpustakaan. Oleh karena itu untuk mengetahui hasil kegiatan yang sudah tercapai dimana kegiatan apa saja yang sudah di laksanakan dan hasil dari pencapaian kinerja dapat dilakukan dengan baik maka kegiatan pelayanan yang diberikan mengalami peningkatan begitupun sebaliknya jika kinerja yang di

lakukan tidak baik maka memberikan pelayanan yang tidak diharapkan akan mengalami penurunan.

Dengan mengetahui kinerja yang baik dapat ditingkatkan dari dalam individu itu sendiri yakni berkomitmen. Dimana di dalam diri individu melakukan suatu tindakan relavan agar mencapai target tertentu dengan melaksanakan visi dan misi. Maka pekerja dengan komitmen tinggi akan cenderung lebih sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dengan mau memberikan usaha lebih kepada organisasi dan berupaya memberikan manfaat kepada organisasi. Rampulaeng &

Sepang (2014) Kesuksesan suatu organisasi sudah sangat banyak diperhatikan dan perhatian tertuju pada kualitas sumber daya manusianya. Dari temuan yang didapat dalam penelitian bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu faktor meningkatkan kinerja karyawan dengan menunjukkan nilai keseluruhan sebesar 27,1 % pengaruhnya (Benziane, 2017).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Indonesia menunjukkan bahwa komitmen organisasi sudah sering dipakai untuk melakukan penelitian tentang komitmen organisasi di berbagai bidang profit maupun non profit. Sebagaimana besar penelitian sebelumnya yakni kebanyakan meneliti pada organisasi bisnis, namun penelitian disektor jasa yakni di perpustakaan masih sedikit sehingga perlu dilakukan untuk diteliti.

Menurut Siswanto Wijaya Putra (2015) mengatakan “Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dimana variabel Komitmen Organisasional dengan menggunakan 3 dimensi yakni komitmen afektif, komitmen kelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditopang dengan data lamanya karyawan yang cukup lama bertahan dalam industri kulit dan sepatu di Tanggulangin Sidoarjo.

Menurut Yusak William Suryahadi (2015) Hal ini diyakini bahwa karyawan dengan komitmen organisasi kuat maka akan bekerja lebih keras dalam rangka memberikan kontribusi terhadap kinerja perusahaan.” Sehingga dapat diketahui bahwa komitmen organisasional dengan dimensi komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arina Nurandini & Eisha Lataruva (2014) komitmen organisasi dengan komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kelanjutan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini didapatkan bahwa nilai sig F 0,00 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif, komitmen normatif, dan

komitmen kelanjutan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang terjadi saat ini di perpustakaan bahwa sikap kinerja yang mengalami perubahan pesat dalam berkomitmen di tempat mereka bekerja. Dengan ingin mewujudkan visi dan misi mendorong sifat dalam keorganisasian yang ada di tempat perpustakaan akan mengalami perubahan dan mengubah pola sikap dari pegawai itu sendiri. Seperti halnya, menunjukkan usahanya untuk kepentingan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan salah satu aspek dalam tujuan untuk meningkatkan fasilitas perpustakaan yang menjunjung tinggi, untuk itu harus mampu meningkatkan sumber daya manusia salah satunya dengan meningkatkan komitmen organisasinya. Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins, 2008).

Komitmen yang ada di lingkungan Perpustakaan Institusi Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya dari pengamatan dirasa sudah memiliki komitmen yang tinggi dengan adanya para pegawai perpustakaan ITS selalu mempunyai jadwal kegiatan yang dilakukan secara berkala. Hal ini dilakukan guna mensupport mahasiswa kampus dan juga pemustaka yang sering berkunjung di kawasan perpustakaan. Oleh karena itu para pegawai menjadwalkan kegiatan tour perpustakaan sebulan sekali dengan mahasiswa ITS maupun mahasiswa di luar ITS guna terwujudnya visinya yakni sebagai *learning resource center*. Sehingga banyak para pegawai yang memiliki banyak pengalaman, merekapun juga mendapatkan timbal balik yang sesuai, disamping mereka bekerja mendapatkan ilmu, mereka juga mendapatkan gaji dan jabatan yang sesuai,

sehingga dinamika kehidupan mereka selalu naik. Keinginan pegawai untuk tetap bertahan di Perpustakaan ITS juga sangat tinggi. Seperti dalam lima tahun terakhir tidak ada yang memiliki keinginan untuk pindah dari perpustakaan ITS dan juga peningkatan produktifitas kinerja yang semakin profesional yang sudah diberikan. Dapat dikatakan pegawai memiliki loyalitas terhadap pekerjaannya di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut peneliti ingin melakukan penelitian di perpustakaan ITS. Dimana di perpustakaan ITS menerapkan visi nya yakni sebagai *learning resources center* berstandar internasional yang mendukung secara aktif pelaksanaan tridharma perguruan tinggi untuk mencapai World Class University. Visi adalah rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau sesebuah perusahaan yang ingin dicapai di masa depan (Wibisono, 2006). Untuk mencapai visi tersebut maka sumber daya manusia yakni pegawai di perpustakaan ITS harus memberikan pelayanan prima untuk pemustaka. Demi untuk mendapatkan pelayanan prima maka perpustakaan harus meningkatkan kualitasnya berdasarkan fungsi sebagai pusat sumber belajar. Salah satu cara untuk meningkatkan sumber daya manusia agar menjadi kualitas kinerja yang baik yakni dengan adanya komitmen di dalam pegawai. Mengingat pentingnya Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini :

1. Bagaimana pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai di

Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya?

2. Bagaimana pengaruh komitmen kelanjutan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh komitmen kelanjutan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh komitmen normatif terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.
4. Mengetahui pengaruh komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.

Tinjauan Pustaka

Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2006) komitmen organisasi di artikan sebagai sikap dan didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dalam komitmen organisasional terdapat tiga dimensi, yaitu :

1. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi
2. Komitmen kelanjutan adalah komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin kehilangan senioritas atas promosi dan benefit.
3. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.

Menurut Uniati (2014) Komitmen Afektif ditandai dengan: (a) adanya keyakinan serta penerimaan terhadap goals dan values yang ditetapkan organisasi, (b) kesediaan untuk berupaya lebih demi organisasi, (c) adanya keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, secara alamiah komitmen afektif tercermin melalui sikap dan emosi individu karyawan. Komitmen Kelanjutan ditandai dengan adanya hubungan timbal balik antara karyawan dengan organisasi. Karyawan berkomitmen karena membutuhkan pekerjaan serta keuntungan lainnya yang diberikan oleh organisasi. Komitmen Normatif dijelaskan bahwa karyawan yang berkomitmen normatif menganggap tindakan untuk tetap bergabung pada organisasi itu benar secara moral dan tidak mementingkan ada-tidaknya kepuasan kerja atau status yang diperoleh dari organisasi. Komitmen memiliki dampak tinggi maupun rendah yang nantinya berpengaruh pada karyawan dan organisasi.

Menurut Sopiah (2008) mengemukakan komitmen karyawan, baik yang tinggi maupun yang rendah akan berdampak pada: (1) Karyawan itu sendiri, misalnya terhadap perkembangan karier karyawan itu di organisasi. (2) Organisasi, karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi, tingkat absensi berkurang, loyalitas karyawan, dan lain sebagainya.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil fungsi pekerjaan yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang kemudian kinerja yang diberikan baik maka hasil yang di dapat baik supaya untuk mencapai tujuan dari organisasi (Tika, 2010). Menurut Darmawan (2009) mengatakan terdapat enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timelines*, adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost-affectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantar rekan kerja dan bawahan.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil tersebut dapat diketahui pada penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa penelitian. Penelitian Rouchman Benziane (2017) berjudul “*The Role of Organisational*

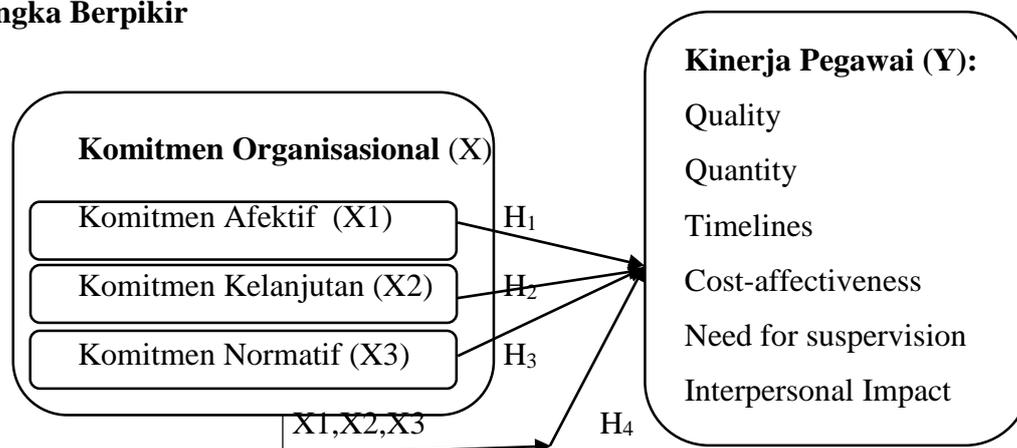
Commitmen in the Improvement of Employees' Performance at a Business Companies An Empirical Study at Sonelgaz Company". menunjukkan "that all dimension of organizational commitment (Affective, Normative dan Continuous) were positively significant on employees performance". Hal ini dikarenakan kinerja karyawan tinggi dikarenakan karyawan memiliki komitmen yang tinggi sehingga meningkatkan organisasinya lebih baik. Dalam penelitian Nurandini dan Lataruva (2014) berjudul "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan" dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

komitmen normatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan komitmen kelanjutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki kepuasan kerja dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap organisasinya.

Pegawai

Pegawai adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, baik secara pegawai tetap atau tidak, berdasarkan kesepakatan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu yang ditetapkan oleh pemberi kerja. (Robbins, 2006)

Kerangka Berpikir



Sumber: (Nurandini dan Lataruva 2014), dan dikembangkan untuk penelitian ini.

Gambar 1

Perumusan Hipotesis

H₁ Bahwa ada pengaruh komitmen afektif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.

H₂ Bahwa ada pengaruh komitmen kelanjutan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.

H₃ Bahwa ada pengaruh komitmen normatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.

H₄ Bahwa ada pengaruh komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif secara signifikan terhadap kinerja

pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.

Definisi Konseptual dan Definisi Operasional

Komitmen Organisasional (X)

Komitmen afektif (X1) adalah keterikatan pegawai secara emosional dalam keterlibatan pegawai di perpustakaan.

1. Kebanggaan pada perpustakaan.
2. Keterikatan pada perpustakaan.
3. Keharmonisan pada perpustakaan
4. Keinginan terhadap perpustakaan

Komitmen Kelanjutan (X2) adalah komitmen pegawai berdasarkan kerugian yang didapatkan berhubungan keluarnya pegawai dari perpustakaan.

1. Jabatan pada saat di perpustakaan

2. Penghasilan dari perpustakaan.
 3. Konsekuensi berada di perpustakaan
 4. Pengalaman pada saat di perpustakaan
- Komitmen Normatif (X3) adalah perasaan wajib untuk pegawai tetap berada dalam perpustakaan karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan.
1. Kewajiban bekerja di perpustakaan
 2. Ketekunan dalam bekerja di perpustakaan
 3. Kepedulian untuk bekerja di perpustakaan

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja sebagai tolak ukur untuk menunjukkan pencapaian suatu organisasi.

1. *Quality*, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
 - Mengerjakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil
 - Proses yang dilakukan agar bisa mencapai tujuan
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
 - Menyelesaikan pekerjaan yang sudah diberikan
 - Pemenuhan target yang sudah ditetapkan
3. *Timelines*, adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
 - Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
 - Tersedianya waktu untuk kegiatan lain
4. *Cost-effectiveness*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
 - Melakukan secara efektif

- Penggunaan sumber daya organisasi secara maksimal
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
 - Melaksanakan suatu fungsi pekerjaan
 - Melaksanakan pekerjaan tanpa membutuhkan pengawasan
 6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantar rekan kerja dan bawahan.
 - Tingkat karyawan dalam memelihara harga diri
 - Adanya kerjasama antar rekan kerja
 - Adanya hubungan antara sesama rekan kerja dengan bawahan

Metodelogi Penelitian

Tipe Penelitian

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini maka tipe yang digunakan adalah penelitian eksplanatif (*explanatory research*) dimana untuk menguci pengaruh antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesisnya sendiri menggambarkan dua variabel , untuk mengetahui apakah suatu variabel sudah disebabkan atau dipengaruhi. Menurut Prasetyo (2007) penelitian eksplanatif dilakukan untuk menjelaskan tentang mengapa suatu kejadian bisa terjadi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan digunakan sebagai penelitian ini adalah Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Peneliti memilih Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya sebagai lokasi penelitian dikarenakan Pegawai sudah melakukan Komitmen Organisasional dengan setia bekerja di

Perpustakaan demi mensupport untuk menjadi WCU.

Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002). Dalam pembahasan ini yang termasuk populasi adalah jumlah Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya sebanyak 35 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dimana dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu menggunakan semua populasi sebagai obyek yang diteliti untuk melihat secara keseluruhan subyek penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh Pegawai Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya berjumlah 35 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer diperoleh secara langsung dari penyebaran kuisioner pada pegawai Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Data Sekunder diperoleh dengan melakukan Observasi, Studi Pustaka, dan Wawancara

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji Validitas ketetapan pengujian suatu hipotesa tentang hubungan variabel penelitian sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu kuisioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan kuisioner mampu

untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel. Untuk menentukan kesahan secara statistik, angka korelasi yang diperoleh (rtabel) harus dibandingkan dengan angka kritis. Penelitian ini menggunakan kuisioner untuk mengumpulkan data penelitian, dan untuk mengetahui indeks validitas angket tersebut digunakan rumus *product moment correlation Pearson*

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal adalah koefisien alpha atau *cronbach's alpha*. Fungsi dari *cronbach's alpha* adalah untuk mengukur tingkat reliabilitas konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam instrumen untuk mengukur construct tertentu.

Pengujian Hipotesis

Uji Kendall T

Uji Kendall rank correlation coefficient atau Kendall's tau coefficient adalah uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih. variabel. Uji Kendall digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih variabel, bila datanya berbentuk ordinal atau ranking.

Rumus untuk menghitung kendall tau :

$$\tau = \frac{N_c - N_d}{(N(N-1)/2)}$$

Keterangan :

τ = koefisien korelasi rank Kendall
 N_c = jumlah angka pasangan concordant
 N_d = jumlah angka pasangan discordant
 N = ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusan uji Kendall dalam berdasarkan nilai signifikansi hasil dari output SPSS.

- Jika nilai signifikansi $<0,05$, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Berdasarkan nilai koefisien korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Di bawah ini merupakan interval kelas hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono,2008) :

- 0,00 - 0,199 = Sangat rendah
- 0,20 – 0,399 = Rendah
- 0,40 – 0,599 = Cukup Kuat
- 0,60 – 0,799 = Kuat
- 0,80 – 1,00 = Sangat Kuat

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil yang didapatkan kemudian diproses dan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk menguji ketepatan suatu instrument penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan Korelasi pearson product moment dengan bantuan spss 22. Dikatakan valid bila $> 0,334$ (N: 35, taraf signifikan: 0,05)

Tabel 1. Uji Validitas Komitmen Afektif

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Komitmen Afektif (X1)		
P1X1	0,849	Valid
P2X1	0,855	Valid
P3X1	0,857	Valid
P4X1	0,708	Valid
P5X1	0,926	Valid
P6X1	0,850	Valid
P7X1	0,782	Valid
P8X1	0,891	Valid
P9X1	0,896	Valid

Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan yang mewakili variabel komitmen afektif valid semua karena lebih dari r tabel (0,334).

Tabel 2. Uji Validitas Komitmen Kelanjutan

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Komitmen Kelanjutan (X2)		
P10X2	0,687	Valid
P11X2	0,790	Valid
P12X2	0,641	Valid
P13X2	0,720	Valid
P14X2	0,750	Valid
P15X2	0,724	Valid
P16X2	0,744	Valid
P17X2	0,665	Valid
P18X2	0,576	Valid
P19X2	0,530	Valid

Berdasarkan tabel 2. Menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan yang mewakili variabel komitmen kelanjutan valid semua karena lebih dari r tabel (0,334).

Tabel 3. Uji Validitas Komitmen Normatif

Variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
Komitmen Normatif (X3)		
P20X3	0,637	Valid
P21X3	0,614	Valid
P22X3	0,777	Valid
P23X3	0,709	Valid
P24X3	0,720	Valid
P25X3	0,542	Valid
P26X3	0,567	Valid
P27X3	0,646	Valid
P28X3	0,597	Valid

Berdasarkan tabel 3. Menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan yang mewakili variabel komitmen normatif valid semua karena lebih dari r tabel (0,334).

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pearson Correlation	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)		
P29Y	0,682	P29Y
P30Y	0,774	P30Y
P31Y	0,777	P31Y
P32Y	0,768	P32Y
P33Y	0,778	P33Y
P34Y	0,701	P34Y
P35Y	0,755	P35Y
P36Y	0,544	P36Y
P37Y	0,856	P37Y
P38Y	0,655	P38Y
P39Y	0,825	P39Y
P40Y	0,597	P40Y
P41Y	0,745	P41Y
P42Y	0,661	P42Y
P43Y	0,540	P43Y
P44Y	0,648	P44Y
P45Y	0,496	P45Y
P46Y	0,622	P46Y
P47Y	0,487	P47Y

Berdasarkan tabel 4. Menunjukkan menunjukkan bahwa pernyataan – pernyataan yang mewakili variabel kinerja pegawai valid semua karena lebih dari r tabel (0,334)

Uji Reliabilitas. Uji reliabilitas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Nilai cronbach's alpha	Nilai r tabel	Keterangan
Komitmen Afektif	0,937	0,334	Reliabel
Komitmen Kelanjutan	0,872	0,334	Reliabel
Komitmen Normatif	0,813	0,334	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,928	0,334	Reliabel

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan bahwa variabel yang terdapat di dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari r tabel (0,334) sehingga dapat disimpulkan semua variabel reliabel.

Pengujian Hipotesis

Uji Kendall T (Parsial)

Uji Kendall Tau adalah uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih. variabel. Uji Kendall

digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variable, bila datanya berbentuk ordinal atau ranking. Dalam hal ini uji kendall untuk menguji secara parsial. Berikut adalah hasil tabel dari Uji kendall tau secara parsial:

Tabel 6. Hasil Uji Kentdal tau secara parsial

			Komitmen Afektif	Komitmen Kelanjutan	Komitmen Normatif	Kinerja pegawai
Kendall's tau_b	Komitmen Afektif	Correlation Coefficient	1,000	,281*	,425**	,327**
		Sig. (2-tailed)	.	,025	,001	,009
		N	35	35	35	35
	Komitmen Kelanjutan	Correlation Coefficient	,281*	1,000	,528**	,325**
Sig. (2-tailed)		,025	.	,000	,008	
N		35	35	35	35	
Komitmen Normatif	Correlation Coefficient	,425**	,528**	1,000	,472**	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,000	
	N	35	35	35	35	
Kinerja pegawai	Correlation Coefficient	,327**	,325**	,472**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,009	,008	,000	.	
	N	35	35	35	35	

Berdasarkan tabel 6. didapatkan hasil secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

- Uji Kendall Tau variabel X1 terhadap Y Berdasarkan hasil yang didapat pada analisis Kendall Tau dengan variabel komitmen afektif (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,327 dan nilai signifikan (Sig.) $0,009 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, kekuatan hubungan antara komitmen afektif terhadap kinerja pegawai adalah rendah karena nilai koefisien korelasinya $> 0,20$ dan $\leq 0,399$ ($0,20 < 0,327 \leq 0,399$; korelasi rendah).
- Uji Kendall Tau variabel X2 terhadap Y Berdasarkan hasil yang didapat pada analisis Kendall Tau dengan variabel komitmen kelanjutan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,325 dan nilai signifikan (Sig.) $0,008 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, kekuatan hubungan antara komitmen kelanjutan terhadap kinerja

pegawai adalah rendah karena nilai koefisien korelasinya $> 0,20$ dan $\leq 0,399$ ($0,20 < 0,325 \leq 0,399$; korelasi rendah).

- Uji Kendall Tau variabel X3 terhadap Y Berdasarkan hasil yang didapat pada analisis Kendall Tau dengan variabel komitmen normatif (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,472 dan nilai signifikan (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, kekuatan hubungan antara komitmen normatif terhadap kinerja pegawai adalah cukup kuat karena nilai koefisien korelasinya $> 0,40$ dan $\leq 0,599$ ($0,40 < 0,472 \leq 0,599$; korelasi cukup kuat).

Uji Kendall Tau (Simultan)

Uji Kendall digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih variabel ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara simultan terhadap variabel Y bila datanya berbentuk ordinal atau ranking. Berikut adalah hasil tabel dari Uji Kendall Tau secara simultan:

Tabel 7. Hasil Uji Kendall tau secara simultan

		X1X2X3	Kinerja pegawai
Kendall's tau_b	X1X2X3	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	,374**
		N	,002
Kinerja pegawai	X1X2X3	Correlation Coefficient	,374**
		Sig. (2-tailed)	1,000
		N	,002
		N	35

Berdasarkan tabel 7. didapatkan hasil secara simultan antara variabel komitmen afektif (X1), komitmen kelanjutan (X2), komitmen normatif (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,374 dan nilai signifikan (Sig.) $0,002 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_4 diterima, kekuatan hubungan antara komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan

komitmen normatif terhadap kinerja pegawai adalah rendah karena nilai koefisien korelasinya $> 0,20$ dan $\leq 0,399$ ($0,20 < 0,374 \leq 0,399$; korelasi rendah).

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data antara variabel komitmen afektif (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

menggunakan uji kendall (parsial) pada tabel 3.20. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,327 dan nilai signifikan (Sig.) $0,009 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen afektif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Kekuatan hubungan antara komitmen afektif terhadap kinerja pegawai adalah rendah karena nilai koefisien korelasinya $> 0,20$ dan $\leq 0,399$ ($0,20 < 0,327 \leq 0,399$; korelasi rendah). Hasil yang didapatkan sejalan dengan penelitian Nurandini dan Lataruva (2014) yang mengatakan komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Kelanjutan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data antara variabel komitmen kelanjutan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menggunakan uji kendall (parsial) pada tabel 3.20. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,325 dan nilai signifikan (Sig.) $0,008 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen kelanjutan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Kekuatan hubungan antara komitmen kelanjutan terhadap kinerja pegawai adalah rendah karena nilai koefisien korelasinya $> 0,20$ dan $\leq 0,399$ ($0,20 < 0,325 \leq 0,399$; korelasi rendah). Hasil yang didapatkan sejalan dengan penelitian Nurandini dan Lataruva (2014) yang mengatakan komitmen kelanjutan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data antara variabel komitmen normatif (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

menggunakan uji kendall (parsial) pada tabel 3.20. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,472 dan nilai signifikan (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen normatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Kekuatan hubungan antara komitmen normatif terhadap kinerja pegawai adalah cukup kuat karena nilai koefisien korelasinya $> 0,40$ dan $\leq 0,599$ ($0,40 < 0,472 \leq 0,599$; korelasi cukup kuat). Hasil yang didapatkan sejalan dengan penelitian Nurandini dan Lataruva (2014) yang mengatakan komitmen normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kelanjutan, dan Komitmen Normatif terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data antara variabel komitmen afektif (X1), komitmen kelanjutan (X2), dan komitmen normatif (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) menggunakan uji kendall (simultan) pada tabel 3.21. diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,372 dan nilai signifikan (Sig.) $0,002 < 0,05$. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_4 diterima, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya. Kekuatan hubungan antara komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai adalah rendah karena nilai koefisien korelasinya $> 0,20$ dan $\leq 0,399$ ($0,20 < 0,374 \leq 0,399$; korelasi rendah). Hasil yang didapatkan sejalan dengan penelitian Nurandini dan Lataruva (2014) yang mengatakan komitmen afektif, kelanjutan dan normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Benziane (2017) yang mengatakan bahwa semua dimensi

komitmen organisasional signifikan secara positif pada kinerja karyawan. Penelitian Putra (2015) mengatakan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja dengan 3 dimensinya. Penelitian Suryahadi (2015) bahwa komitmen organisasi memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan analisa data serta pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. H₁ diterima, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen afektif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.
2. H₂ diterima, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen kelanjutan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.
3. H₃ diterima, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen normatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.
4. H₄ diterima, dapat dikatakan bahwa ada pengaruh komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil yang didapatkan dan temuan dalam penelitian ini maka disarankan kepada:

1. Dari hasil yang didapatkan dalam pengujian bahwa komitmen

organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) Surabaya dengan korelasi rendah. Maka dari itu seharusnya perpustakaan ITS untuk meningkatkan komitmen organisasional dengan memberikan suatu program yang membuat pegawai merasa termasuk dalam perpustakaan dengan melakukan suatu training ataupun mengikuti workshop tentang betapa pentingnya komitmen organisasional terhadap organisasi.

2. Dari hasil yang didapatkan bahwa komitmen afektif memiliki korelasi rendah terhadap kinerja pegawai. Maka seharusnya Perpustakaan ITS lebih meningkatkan komitmen afektif pada pegawainya salah satunya dengan memberikan suatu kegiatan-kegiatan setiap bulannya yang melibatkan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai agar Perpustakaan ITS dapat mensupport Universitas menjadi WCU.
3. Dari hasil yang didapatkan bahwa komitmen kelanjutan memiliki korelasi rendah terhadap kinerja pegawai. Maka seharusnya Perpustakaan ITS lebih meningkatkan komitmen kelanjutan pada pegawainya salah satunya dengan memberikan sebuah reward agar kinerja pegawai memberikan hasil yang maksimal.
4. Peneliti juga masih sangat terbatas dalam memilih objek penelitian, sehingga untuk penelitian selanjutnya, diharapkan objek yang dipilih bisa pada perpustakaan lain dengan tambahan variabel seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, *learning organization* agar menadapatkan jawaban penelitian yang lebih bervariasi.

Daftar Pustaka

- Benziene, Roucham (2017). The Role of Organisational Commitment in the Improvement of Employees' Performance at as Business Companies An Empirical Study at Sonelgaz Company. *Al-Bashaer Economic Jurnal*, Septembre 2017 Volume 3, No. 03
- Darmawan, Didit, (2009). *Perilaku dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Metromedia Printing.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Nurandini, Arina dan Eisha Lataruva. (2014). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi* Juni 2014 Vol. 11 No. 78 – 91.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. (2007). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Putra, Siswanto Wijaya (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kecil. *Jurnal MODERNISASI*, Februari 2105 Vol. 11 No. 1.
- Rampulaeng, Kenly & Jentje L. Sepang (2014). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *Jurnal EMBA* September 2014 Vol. 2 No. 3.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2006) *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2008) *Perilaku Organisasi*. Edisi Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah. Dr, MM, M.Pd, (2008). *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Suryahadi, Yusak William. (2015). *Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lukas Tours dan Travel*. *Jurnal Agora* Vol. 3, No. 2 (2015)
- Sugiyono. (2002). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2008). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tika, Pabundu. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Uniati, Monica Ida. (2014). *Learning Organization, Komitmen Pada Organisasi, Kepuasan Kerja, Efektivitas Penerapan Sistem ISO dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus Staf Administrasi UK Petra Surabaya)*. *Jurnal Manajemen Pemasaran*. April 2014 Vol. 8, No 1.
- Wibisono, Dermawan. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga