

KOMITMEN KARYAWAN DAN PRESTASI KERJA

Ricky Ekaputra Foeh

Dosen Jurusan Administrasi Bisnis
Universitas Nusa Cendana Kupang, INDONESIA
rickyfoeh@gmail.com

ABSTRACT

Affective, Continuing and Normative Commitments the apparatus is a very important part of supporting work performance, though this is still contradictory by some researchers such as Sommers & Birnbaum (1998); Randall & O'Driscoll (1997); Shore & Wayne (1993); Hackett et al., (1994). The results of this study prove that significant together Affective, Continuous and Normative Commitment to Work Achievement. The implication of this research is to facilitate the participants to follow the study of management science related to commitment and job performance, as a reference for further research, and as a benefit for the head of the institution as a memberand to build and to foster commitment of the apparatus to the organization.

Keywords: *Commitment, Job Performance*

Salah satu aset utama dalam setiap organisasi menurut Schuller and Jackson (1997:3) adalah aparatur pelaksana/karyawan/pekerja). Aparatur menjadi tulang punggung dalam mewujudkan tujuan dari organisasi. Organisasi pemerintah maupun organisasi swasta dewasa ini selalu berupaya agar semua aparatur atau pekerja yang terlibat di dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tuntutan profesionalisme merupakan sebuah tantangan tersendiri bagi aparatur negara yang bertugas melayani masyarakat. Perhatian terhadap komitmen aparatur dewasa ini tampaknya semakin meningkat dan merupakan kerangka penting dalam pengembangan Sumber Daya Manusia. Komitmen merupakan suatu modal yang penting bagi organisasi. Sesuatu yang harus diperhatikan adalah komitmen yang kuat dari dalam diri aparatur agar dapat bekerja guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa komitmen yang ditunjukkan lewat prestasi kerja, maka sudah barang tentu tujuan daripada organisasi menjadi tidak tercapai. (Meyer *et al.*, 1989:152).

Komitmen secara umum dapat kita pahami sebagai suatu ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi (Charles O'Reilly, 1989). Ikatan ini tercipta karena adanya kepercayaan (*belief*) yang bersangkutan. Dikatakan pula bahwa komitmen merupakan kewajiban moral terhadap organisasi tempat bekerja dan nilai-nilai serta norma yang dianut oleh seseorang sesuai dengan misi dan tujuan, kebijakan dan gaya pengelolaan organisasi tempat bekerja (Wiener, 1988).

Sebagaimana yang telah dipaparkan tampaknya bahwa komitmen bukan hanya kesetiaan terhadap organisasi tetapi komitmen adalah suatu proses yang berjalan di mana para aparatur mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi juga kesuksesan dan prestasi kerja yang tinggi. Dengan demikian maka komitmen dan prestasi kerja merupakan masalah krusial terutama bagi peningkatan produktivitas yang bertumpu pada sumber daya manusia.

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang komitmen dan prestasi. Penelitian yang dilakukan oleh Meyer, Pnemonen, Gellatly, Goffin, Jackson (1989) tentang komitmen afektif, menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara komitmen afektif dengan prestasi kerja, hal ini kontradiksi dengan hasil penelitian Sommers & Birnbaum (1998) berkesimpulan bahwa adanya hubungan yang negatif antara komitmen afektif dengan prestasi kerja.

Demikian pula penelitian tentang komitmen continuance dengan prestasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Randall & O'Driscoll (1997); Shore & Wayne (1993); Hackett *et al.*, (1994) yang berkesimpulan bahwa adanya hubungan yang negatif antara komitmen continuance dengan prestasi kerja, sedangkan oleh Marseto DS (2004) dalam penelitiannya justru menyimpulkan bahwa komitmen continuance berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Randall & O'Driscoll (1997) berpendapat bahwa komitmen normatif berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja, sedangkan (Hackett *et al.*, 1994) menyimpulkan bahwa bahwa adanya hubungan yang negatif antara komitmen normatif dengan prestasi kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan : Pengaruh secara simultan komitmen afektif, komitmen continuance, dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja, Pengaruh secara *partial* komitmen afektif, komitmen continuance, dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja dan Jenis komitmen yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep tentang komitmen aparatur terhadap organisasi, yang mendapat perhatian dari manajer maupun ahli perilaku organisasi berkembang dari studi awal mengenai loyalitas aparatur yang diharapkan ada pada setiap aparatur. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh aparatur yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja dan yang dimilikinya. Porter & Mowday, dkk, (1982:27) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.
- b. Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi.
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Richard M. Steers (1985: 50) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang aparatur terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi di mana aparatur sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Mowday (1982:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Sementara Mitchell (1982:136) memandang komitmen kerja sebagai suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya, pekerjaan memberikan kepuasan hidup, dan memberikan status bagi individu. Selanjutnya Steers dan Porter (1983:525) mengemukakan adanya 3 karakteristik yang bisa digunakan sebagai pedoman telah komitmen kerja yaitu:

- a. Adanya keyakinan yang kuat dan penerimaan tujuan serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi kerja.
- b. Terdapatnya keinginan untuk mempertahankan diri agar tetap dapat menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. Adanya kemauan untuk berusaha keras sebagai bagian dari organisasi kerja

Dalam kerangka perilaku organisasi terdapat sejumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi memerhatikan ketiga sikap yang meliputi: kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi (Brooke, Russel, Price, 1988:139-145). O'Reilley (1989:9-25) berpendapat bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Menurut Steers (dalam Dessler, 2000:319) komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif identifikasi individu terhadap organisasinya, yang dapat dilihat paling tidak dengan tiga faktor yaitu:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan kepentingan organisasi.
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan jadi anggota organisasi

Sebagaimana yang telah dipaparkan nampak bahwa komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan pada organisasi tetapi suatu proses yang berjalan di mana aparatur mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi dan prestasi yang tinggi. Komitmen organisasi sebagai suatu sikap aparatur, bagaimanapun juga akan menentukan perilakunya sebagai perwujudan dari sikap.

Jenis Komitmen

Allen dan Meyer (1991); Berg and Baron, (1997:191) membedakan komitmen organisasi atas tiga komitmen, yaitu;

- a. Komitmen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan aparatur di dalam suatu organisasi, sehingga mempengaruhi perilakunya terhadap tugas yang diterimanya. Perilaku dimaksud adalah perilaku positif yang menunjang penyelesaian tugas dengan baik.

- b. Komitmen *normatif* merupakan perasaan-perasaan aparatur tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan juga menunjukkan adanya dimensi moral yang berdasarkan pada kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul.
- c. Komitmen *continuance* berarti komitmen berdasarkan persepsi aparatur tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kebutuhan untuk bertahan merupakan kata kunci dalam komitmen ini.

Meyer dan Allen (1991) berpendapat bahwa setiap komitmen memiliki dasar yang berbeda. Aparatur dengan komitmen afektif tinggi, masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sementara itu aparatur dengan komitmen *continuance* tinggi, tetap bergabung dengan organisasi tersebut karena mereka membutuhkan organisasi. Aparatur yang memiliki komitmen normatif yang tinggi, tetap menjadi anggota organisasi karena mereka harus melakukannya. Setiap aparatur memiliki dasar dan tingkah laku yang berbeda berdasarkan komitmen organisasi yang dimilikinya. Aparatur yang memiliki komitmen organisasi dengan dasar *afektif* memiliki tingkah laku berbeda dengan aparatur yang berdasarkan *continuance*. Aparatur yang ingin menjadi anggota akan memiliki keinginan untuk menggunakan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sebaliknya, mereka yang terpaksa menjadi anggota akan menghindari kerugian finansial dan kerugian lain, sehingga mungkin hanya melakukan usaha yang tidak maksimal. Sementara itu, komitmen normatif yang berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi, tergantung dari sejauh apa perasaan kewajiban yang dimiliki aparatur. Komitmen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada aparatur untuk memberi balasan atas apa yang telah diterimanya dari organisasi.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang tinggi merupakan salah satu ukuran tercapainya tujuan organisasi. Prestasi kerja ditunjukkan pada hasil kerja yang dicapai seseorang. Hasibuan (1991:105) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Beberapa pendapat yang membahas tentang pengukuran prestasi kerja akan dijadikan dasar untuk menentukan variabel dari konsep prestasi kerja. Byars & Rue (1984:310) mendefinisikan bahwa prestasi kerja menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai

pekerjaan seorang aparatur. Prestasi kerja adalah refleksi dari hasil kerja seorang individu yang dalam hal ini adalah seorang aparatur untuk memenuhi permintaan-permintaan sebuah pekerjaan.

Di samping itu, prestasi kerja bisa juga dilihat dari perilaku individu dalam bekerja. Misalnya prestasi seorang pekerja ditunjukkan oleh kemandiriannya, kreativitasnya serta adanya rasa percaya diri.

As'ad (1995: 63), mengutip pendapat Meyer menjelaskan bahwa aspek-aspek penilaian yang dipakai meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas.

Dengan demikian maka penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Hubungan antara Komitmen dan Prestasi Kerja

Sesungguhnya, sedikit studi empiris sudah dilakukan oleh para ahli untuk menguji komitmen aparatur sektor publik dan hubungannya dengan prestasi. Sebagian besar literatur mengenai prestasi dan capaian organisatoris menempatkan penekanan pada komitmen aparatur (Creech, 1989; Becker and Eveleth, 1995; Spector, 1997).

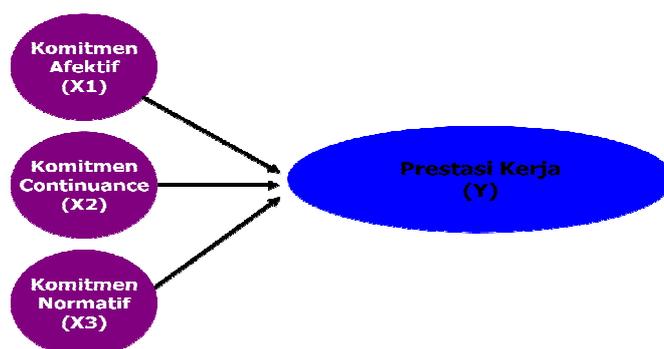
Hasil temuan menunjukkan bahwa komitmen aparatur adalah kunci bagi organisasi menuju keberhasilan prestasi (Mowday & Emudi, 1982, Reichers, 1985). Aparatur yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang tinggi. Dengan tingkat komitmen yang tinggi membuat seorang aparatur aktif dan kreatif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Steers (1985:145-146) berpendapat bahwa komitmen memberikan sekurangngnya empat hasil yang berkaitan dengan efektivitas. Pertama, para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi mempunyai kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam kegiatan organisasi. Kehadiran mereka juga umumnya hanya terhalang jika mereka sakit. Kedua, pekerja yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk tetap dapat bekerja agar terus mencapai tujuan aparatur. Ketiga, individu yang kuat komitmennya akan sepenuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi. Keempat, pekerja dengan komitmen tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa dengan adanya

peningkatan kehadiran, kebetahan pekerja dalam organisasi, keterlibatan pada pekerjaan dan peningkatan usaha dan kesadaran akan kemampuan yang ada padanya maka akan lebih mendorong dalam mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Tingkat prestasi kerja aparatur yang tinggi merupakan salah satu ukuran tercapainya tujuan organisasi. Aparatur dengan komitmen yang tinggi akan bersedia mengerahkan cukup banyak usaha demi kepentingan organisasi. Lebih lanjut, Moekijat (1991:136) berpendapat bahwa aparatur-aparatur dengan komitmen yang kerja yang tinggi merasa bahwa mereka diikutsertakan, bahwa tujuan organisasi patut diberi perhatian, bahwa usaha-usaha mereka dikenal dan dihargai. Selanjutnya aparatur-aparatur dengan komitmen yang tinggi memberikan sikap kebanggaan dalam dinas, dan ketaatan kepada kewajiban, serta prestasi kerja dan efisiensi yang tinggi.

Gambar 1
Model Konsep



HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 71 orang. Pengisian kuesioner dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebagai alat bantu pengumpulan data. Pertanyaan diajukan mencakup komitmen dan prestasi kerja. Mengingat kuesioner yang diajukan belum baku dan untuk memperoleh validitas dan reliabilitas dari alat pengumpul data ini maka diadakan pengujian terhadap instrumen. Beberapa teknik yang dipakai dalam penelitian ini yaitu; uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Variabel Penelitian dan Pengukuran

Tabel 1
Variabel dan Indikator Penelitian

<i>Variabel</i>	Indikator	Elemen
1		2
Komitmen Afektif (X1)	Sikap kerja	Kemauan bekerja keras untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang telah diberikan oleh pimpinan dinas secara sungguh-sungguh.
	Perasaan terhadap Organisasi	Ikatan emosional berupa rasa memiliki yang mendalam dengan organisasi. Merasa bagian dari organisasi tempatnya bekerja.
	Usaha mencapai tujuan	Adanya usaha untuk memajukan organisasinya guna mencapai/ memberikan nilai tambah bagi organisasi
	Kesetiaan	Keinginan untuk mengabdikan kepada organisasi /membaktikan dirinya kepada organisasi pemerintahan Daerah
Komitmen Continuance (X2)	Tanggung Jawab	Bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, berada ditempat pada segala kesempatan, dan mengutamakan kepentingan dinas diatas kepentingan pribadi
	Keterlibatan	Melibatkan diri secara penuh dalam setiap pekerjaan dengan ikhlas. Mendukung semua keputusan organisasi
	Ketaatan	Mematuhi/ mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku
Komitmen Normatif (X3)	Kesamaan Nilai	Memandang nilai dan tujuan organisasi sama dengan nilai dan tujuan pribadi
	Team Work	Kemauan bekerja dalam tim/ bekerja secara bersama-sama dengan rekan sekerja untuk mencapai tujuan organisasi
	Ketepatan	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya/ bekerja secara konsisten atau tidak menunda-nunda suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dalam waktu yang diperkenankan
Prestasi Kerja (Y)	Kuantitas	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kuantitas / berusaha menyelesaikan suatu pekerjaan yang mengacu pada jumlah atau hasil
	Kualitas	Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil berkualitas / berusaha menghasilkan suatu pekerjaan yang mengacu pada akurasi

Pembuktian Hipotesis 1 sampai dengan Hipotesis 4 dilakukan dengan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil olahan sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t hitung	Tingkat Sig.	Keterangan
Konstanta	9,360		2,070		
Komitmen Afektif (X1)	0,330	0,455	4,749	0,000	H2 diterima H5 diterima
Komitmen Continuance (X2)	0,115	0,100	1,198	0,235	H3 ditolak
Komitmen Normatif (X3)	0,413	0,406	4,286	0,000	H4 diterima
F hitung	26,617				H1 diterima
Sig.	0,000				
R	0,737				
R Square	0,544				
Adjusted R²	0,523				

Berdasarkan Tabel 2, maka model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 9.36 + 0.330X_1 + 0.115X_2 + 0.413 X_3$$

Dari fungsi regresi tersebut, maka diketahui bahwa:

- Semakin bertambah komitmen afektif maka akan semakin meningkat prestasi kerja aparatur.
- Semakin bertambah komitmen continuance maka akan semakin baik pula prestasi kerja aparatur.

c. Semakin bertambah komitmen normatif maka akan semakin meningkat prestasi kerja aparatur.

1. Pembuktian Hipotesis pengaruh Komitmen Afektif, Continuance, dan Normatif terhadap Prestasi Kerja secara *Simultan (Uji-F)*

Hipotesis dari penelitian ini menduga bahwa komitmen afektif, continuance dan normatif secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja

Hasil anova atau *F-test* menunjukkan bahwa nilai *F* sebesar 26.617 dengan tingkat signifikansi 0,000 jauh dibawah 0.05. Hal ini berarti bahwa komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif secara simultan mempengaruhi prestasi kerja. Keputusan yang diambil adalah menerima hipotesis 1.

2. Pembuktian Hipotesis pengaruh Komitmen Afektif, Continuance, dan Normatif secara *parsial* terhadap Prestasi Kerja dapat dilakukan dengan (Uji-t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara *parsial* antara variabel komitmen afektif, komitmen continuance dan komitmen normatif terhadap prestasi kerja Berdasarkan Tabel 2 maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai *t-hitung* variabel Komitmen Afektif sebesar 4,749 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0.005$). berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Afektif terhadap Prestasi Kerja.
- b) Nilai *t-hitung* variabel Komitmen Continuance sebesar 1.198 dengan tingkat signifikansi 0,235 ($p > 0.005$). berarti ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan Komitmen Continuance terhadap Prestasi Kerja.
- c) Nilai *t-hitung* variabel Komitmen Normatif sebesar 4.286 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.005$). berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Normatif terhadap Prestasi Kerja.

3. Pembuktian variabel dominan

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *beta* pada *standardized coefficient* adalah sebesar 0,455 yang merupakan petunjuk untuk melihat variabel yang dominan, nilai tertinggi dimiliki oleh variabel komitmen afektif. Dengan demikian maka hipotesis ke-5 (H5) yang menyatakan bahwa Komitmen afektif paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja diterima

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen menunjukkan hasrat aparatur sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi.

Akibat-akibat yang timbul dengan adanya faktor-faktor sebagaimana yang dikatakan Meyer dan Allen (1991) dalam pembedaan bentuk komitmen organisasi yang dibaginya atas tiga komponen, yaitu :

1. Komponen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi.
2. Komponen *normatif* merupakan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi.
3. Komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi pegawai tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi.

Komitmen ditandai dengan kesediaan karyawan untuk terjun dan terlibat dalam organisasi, bekerja dan berupaya untuk kemajuan organisasi, memberikan tenaga, pikiran, ide, waktu agar organisasi berkembang dan mencapai kemajuan, memberikan informasi-informasi positif tentang organisasi kepada orang lain di luar organisasi, menonjolkan kelebihan-kelebihan organisasi dan merasa bangga menjadi anggota organisasi, serta memiliki pemikiran untuk tetap berada dalam organisasi, merasa akan menemukan masalah dan hambatan jika keluar dari organisasi.

Berdasarkan pada hasil uji regresi pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama variabel komitmen afektif, komitmen continuance, komitmen normatif dan prestasi kerja dengan nilai *F-hitung* sebesar 26.617 dan tingkat signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Setelah diuji dengan menggunakan uji *t-parsial* yang berpengaruh adalah variabel komitmen afektif dan komitmen normatif. Hal ini dapat dilihat pada nilai signifikansi variabel komitmen afektif sebesar 0.000 ($p < 0.05$) sedangkan komitmen continuance sebesar 0.235 ($p > 0.05$) tidak signifikan. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif mempunyai nilai 0.330 yang berarti setiap ada kenaikan variabel komitmen afektif akan menyebabkan peningkatan variabel prestasi kerja. Koefisien continuance mempunyai nilai regresi sebesar 0.115 yang berarti setiap ada kenaikan variabel komitmen continuance akan menyebabkan peningkatan variabel prestasi kerja tetapi tidak signifikan.

Koefisien normatif mempunyai nilai regresi sebesar 0.413 yang berarti setiap ada kenaikan variabel komitmen normatif akan menyebabkan peningkatan variabel prestasi kerja.

a. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Prestasi Kerja

Komitmen *afektif* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan aparatur di dalam suatu organisasi, sehingga mempengaruhi perilakunya terhadap tugas yang diterimanya. Aparatur yang memiliki komitmen afektif cenderung untuk bekerja keras dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang telah diberikan kepadanya. Aparatur yang memiliki ikatan emosional dengan organisasi secara mendalam membuat yang bersangkutan untuk berusaha memajukan organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini sekaligus berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sommers dan Birnbaum (1998) yang menyatakan adanya hubungan yang negatif antara komitmen afektif dengan prestasi kerja dan konsisten dengan pendapat Meyer, Pnemonen, Gellatly, Goffin, Jackson (1989) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh terhadap prestasi kerja.

b. Pengaruh Komitmen Continuance terhadap Prestasi Kerja

Komitmen *continuance* berarti komitmen berdasarkan persepsi aparatur tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi. Kebutuhan untuk bertahan merupakan kata kunci dalam komitmen ini. Komitmen continuance merupakan suatu kesetiaan, tanggung jawab dan keinginan untuk mengabdikan dan melibatkan diri dalam setiap pekerjaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen Continuance mempunyai pengaruh namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur mengabdikan kepada suatu organisasi tidak hanya terbatas pada organisasi melainkan juga aparatur dapat bekerja dan mengabdikan pada organisasi pemerintah lainnya sepanjang yang bersangkutan tidak kehilangan haknya sebagai pegawai negeri sipil. Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja menjadikannya mahir mengerjakan tugas pokok dan fungsinya, namun di lain pihak aparatur tersebut menjadi jenuh dan menyebabkan prestasi kerjanya menurun.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Randall & O'Driscoll (1997), Shore & Wayne (1993) dan Hackett, et.al. (1994) yang menyatakan adanya hubungan yang negatif antara komitmen continuance dengan prestasi kerja dan berbeda dengan

pendapat Meyer & Allen (1991) dan Marseto DS (2004) yang menyimpulkan bahwa komitmen continuance berpengaruh terhadap prestasi kerja.

c. Pengaruh Komitmen Normatif terhadap Prestasi Kerja

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan aparatur tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan juga menunjukkan adanya dimensi moral yang berdasarkan pada kesadaran akan adanya kewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Komitmen normatif yang sering juga disebut sebagai komitmen moral. Komitmen normatif ditunjukkan dengan adanya ketaatan dari aparatur untuk mendukung dan mentaati semua keputusan organisasi, mematuhi aturan yang berlaku serta adanya pandangan dalam diri aparatur bahwa nilai dan tujuan organisasi sama dengan nilai dan tujuan pribadi dari aparatur yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Ini berarti bahwa aparatur memiliki keyakinan (nilai-nilai) individu tentang tanggungjawabnya terhadap organisasi. Individu tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi. Hasil penelitian ini sekaligus berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hacket, *et al.*, (1994) yang menyatakan adanya hubungan yang negatif antara komitmen afektif dengan prestasi kerja dan konsisten dengan pendapat Randall & O'Driscoll (1997) bahwa komitmen normatif berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen Afektif, Continuance Dan Normatif berpengaruh secara *simultan* terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meyer, Pneunonen, Gellatly, Goffin, Jackson (1989), Randall & O'Driscoll (1997), Marseto DS (2004) yang berpendapat bahwa Komitmen Afektif Komitmen Continuance dan Komitmen Normatif berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja.
2. Secara *partial*, Komitmen Afektif dan Komitmen Normatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan Komitmen Continuance berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja.
3. Variabel Komitmen Afektif mempunyai pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja.

Mengacu pada kesimpulan yang ada maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan Organisasi dalam menumbuhkan komitmen, guna meningkatkan prestasi kerja perlu menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan aparatur, memberikan tunjangan kesejahteraan pegawai berupa premi, intensif, jaminan keamanan dan fasilitas transportasi.
2. Pimpinan Organisasi perlu meningkatkan suasana kerja agar dapat menyenangkan karyawan sehingga karyawan merasa sejahtera dan puas dengan pekerjaan dan apa yang didapat dan fasilitas lainnya yang mendukung kegiatan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan penuh semangat, lebih produktif, dan efisien dalam menjalankan tugasnya.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat 47.7 % variabel lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja aparatur maka penulis menganjurkan agar dapat diadakan penelitian lanjutan terhadap beberapa variabel lainnya seperti pemberdayaan karyawan dan kebijakan pengembangan karir aparatur birokrat.

DAFTAR RUJUKAN

- Arygris, Chris. *Empowerment: The Emperor New Clothes*. *Harvard Business Review*, May-Jun, p.98-105. 1998.
- Ashforth, B.E & Saks, A.M. *Socialization Tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment*. *Academy Management Journal*, 37- 670-687, 1996.
- As'ad, M. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Ke-4, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1995.
- Baron, R.A. et.al. *Psychology: Understanding of Behaviour*. Holt Rinehart and Winstone, New York, 1980.
- Barthos, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta, 1999.
- Bashaw, E. R and Grant S, E. Exploring the distinctive nature of work commitments; their relationship with personal characteristics, job performance and propensity to leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, Vol. XIV, Number 2, Spring, 1994.
- Becker and Eveleth. *Foci and Bases of Employee Commitment: Implications for Job Performance*, *Academy of Management Journal*. Vol. 39, 1995.
- Benkhoff, B. *Disentangling organizational commitment; the dangers of the OCQ for research and policy*. *Personel Review*, 26: 114-131, 1997.
- Berg, J & Baron R.A. *Behaviour in Organisation: Understanding and Managing the human side of work*. Sixth Edition, New Jersey, Prentice Hall Inc.1997.
- Bernadin, H, Rusells, Joice.C.A. *Human Resouces Management: an experimental approach*. McGraw Hill. Inc.Singapura, 1993.
- Bittel L.R & Newstrom J.W. *Pedoman Bagi Penyelia I*. Penerbit PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta, 1996.

- Byars L.L & Lesley W R. *Human Resources and Personnel Management*. Richard D Irwin Inc, Illinois, 1984.
- Buchanam, dalam Dessler. *Organisation Theory*. Prentice Hall, 1992.
- Creech Bill. *Commitment in the Work ; Theory, Research and Application*, Thousands Oaks CA Sage Publication. New York. 1996
- Davis K. & Fredrick. W. *Bussiness and Society*, Fifth Edition, McGraw-Hill. Japan. 1984
- Davis B. et.al. *Physical Education and The Study of Sport*. 2nd ed, Mosby Times Mirror International Publisher. New York. 1994
- David C. *Organizational Behaviour ; the management of individual and Organizational Performance*. A Division of Simon Schuller Inc. 1994.
- Decotiis T, A. & Summers, T. P. *A path analysis of the antecedents and consequences of Organizational Commitment*. *Human Relations*, 40 : 445-470. 1987.
- Dessler, G. *Human Resource Management 8th Edition, New Jersey*. Prentice Hall, Inc. Japan. 2000.
- Dharma, A. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama. Penerbit Rajawali. Jakarta. 1985
- Dipboye, R.L. & Smith L.S., Howel W.C. *Understanding an industrial and integrated organisazational approach psychology*, Michigan, Harcourt Brace International. 1994
- Djati S.P & Khusaini N. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Hasil Penelitian FE. UNKRIS PETRA. 2003.
- Djunaedi. *Birokrasi yang Amanah*. Makalah No. 85, Juni. 2002.
- Dwiyanto, Agus dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM, Yogyakarta. 2002.
- Fernandez C. *Human Resources Management*. Penerbit Widya Mandira Catholic University. Kupang, 2001.
- Flippo. E. *Management Personalia*. Penerbit Erlangga, Jakarta, 1994.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS*. Penerbit Undip, Semarang, 2002.
- Gibson, J.L. *Organisasi dan Manajemen*. Penerbit Erlangga, Jakarta, 1994.
- Hackett, R., Bycio P. & Hausdorf, P. *Further assessments of Meyer and Allen's (1994) three component model of organizational commitment*, *Journal of Applied Psychology*, 79: 15-23. 1994.
- Hadi Sutrisno. *Analisis butir untuk instrumen angket, tes, skala nilai.*, Penerbit ANDI Offset, Yogyakarta. 1991.
- Handoko T.H. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, cetakan kelima, BPFE, Yogyakarta. 1992.
- Hasibuan M. S.P. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Haji Masagung, Jakarta. 1991.
- Indrawijaya, A. I. *Prilaku Organisasi*. Penerbit Sinar Baru Algesindo, Bandung, 1986.
- Irianto, J. *Isu-isu strategies Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insan Cendekia, Jakarta, 2001.
- Irmin S. *Hand Out Untuk Mengelola SDM*. Penerbit Yayasan Seyma Media. 2004.
- Iverson, R.D. & Buttigieg, D.M. *Affective, Normative, and Continuance Commitment: can be the right kind of commitment be managed?*. *Journal of Management Studies*, 36: 307-333, 1999.
- Jaros, S.J. Jermier, Koehler J.W, Sinchcich, T. *Effect of Continuance, affective, Moral Commitment on withdrawal process*. *Academy of Management Journal*, p.951995. 1993.
- Johni D.P & Moh. Maskan. *Komitmen Aparatur dan Pengaruhnya terhadap prestasi kerja*. Penerbit Universitas Brawijaya, Malang. 1998.
- Keith Davis. *Human Behaviour at Work Organizational*. McGraw Hill. New York, 1964.
- Kuntjoro Z. S. *Komitmen Organisasi*. *Jurnal Psikologi UI*, Jakarta, 2002.
- Latham G.P & Wexley K.W. *Increasing Productivity through Performance Appraisal*. Addison Wesley Publishing Co. Canada, 1992.

- Lee, S.H. *Rethinking Employee Comitment for Productivity Improvement: some critical issues and Research Strategies*. Marcel Dekker Inc. Springfield 2002
- Lee, T.W & Mowday, R.T. *Voluntarily leaving an organization; an empirical investigation of Steer's and Mowday's model of turnover*. *Academy of Management Journal*, 30:721-743, 1987.
- Lincoln, James R. *Employee Work Attitudes and Management Practice in the USA and Japan: Evidence From A Large Comparatif Survey*. *California Management Review*, 32 (1). 1989
- Mangkunegara A.A.A.P. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung, 2003.
- Martini Y. *Hubungan antara motivasi berprestasi, iklim organisasi, dan komitmen organisasi*. Skripsi Tidak Terbit, Universitas Tarumanegara, Jakarta, 2003.
- Martoyo S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000.
- McCloy R. A. *A Confirmatory Test of A Model of Performance Determinan*. *Journal of Applied Psychology*, vol.79. no.4 p.493-505. 1994.
- McKenna, E dan Beech, N. *The Essences of Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta, 2002.
- McLeod, R. Jr. *Sistem Informasi Manajemen Jilid 1*. Edisi ke-7. Penerbit Prenhallindo, Jakarta, 1997.
- Meyer, J.P. Paunenon, V, Gellatly, I.R. Goffin R.D and Jackson, D.N. *Organizational Commitment and Job Performance*. *Journal Psychology* vol. 74. No.1. p152-156. 1989
- Meyer, J.P. and Allen N.J. *A three Component conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resources Management Review* p 69-89. 1991.
- *Commitment in the Workplace; Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage. 1997.
- *HRM practices and Organizational Commitment; test of a mediation model*. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 12: 319-331, 2000.
- *Commitment in the workplace; Toward an general model*, *Human Resources Management Review*, 1: 299-326. 2001.
- Mitchell, T.R. *People in Organization: in Introduction to Organization Behavior*, MC. Graw Hill Book Comp. Tokyo. 1982.
- Muchdarsyah, Sinungan. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta. 2000.
- Mondy, Wayne and Noe, Robert M. *Human Resources Management*, Allyn & Bacon. 1993
- Morse J. M. *Critical Issues in Qualitative Research Methods*. Sage Publications, New York, 1994.
- Morris, T. at.al. *Can Commitmen be Managet ? A Longitudinal Analysis of Employee Commitment and human resource Policies*. *Human Resource Management Journal*, 3 (3), 21-42. 1993.
- Mowday R.T. *Employ Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Abstein, and Turn Over*. Academic, inc, London. 1982.
- Nawawi H & Hadari. H. *Ilmu Administrasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1995.
- Neal. J.E. *Panduan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2004.
- Nelson.B. *1001 Cara Memberdayakan Karyawan*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2003.
- Noe, et. Al. *Human Resources Management: going A Competitive Advantage*. Riehard D. Irwin. Inc. 1994.
- Notoatmodjo. S. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta, 2003.
- Nunnally, J. C & Bernsten I. H. *Psychometric Theory*. McGraw-Hill, 1969.
- O'Reilly & Chatman. *Organizational Commitment and Psychological Attachment*. *Journal Applied Psychology* vol. 71. No.1. p492-499. 1989.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T & Boulian, P.V. *Organizational Commitment, job satisfication, and turnover among psychiatric technicians*. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-610, 1974.

- Pribadi J. D & Maskan M. *Komitmen Aparatur dan Pengaruhnya terhadap prestasi kerja*. Hasil Penelitian. Universitas Brawijaya, Malang 1998.
- Randall, D.M & O'Driscoll M.P. *Affective versus calculative commitment; Human Resources Implication*. *Journal of Social Psychology*, 137: 606-618, 1997.
- Rais, S. *Masalah Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan*. Penerbit Airlangga University, Surabaya, 1998.
- Rivai.V. *Manajemen SDM untuk Perusahaan*. Penerbit Murai Kencana. Jakarta, 2004.
- Robbins S. *Organizational Theory*. Prentice Hall International, Inc. Engle wood Cliffs, N.J. 1996
- Schuler R.S & Jackson S.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia, menghadapi abad 21 Buku 1* . Penerbit Erlangga. Jakarta, 1997.
- Schuler R.S & Jackson S.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia, menghadapi abad 21 Buku 2* . Penerbit Erlangga. Jakarta, 1997.
- Shore, L. M. *Commitment and Employee Behaviour; comparison of affective, and continuance commitment with perceived organizational support*. *Academy of Management Journal*, 78: 774-780 1993.
- Somers, M. J. & Birnbaum, D. *Work related commitment and job performance; it's also the nature of performance that counts*. *Journal of Organizational Behaviour*, 19: 621-634 1998.
- Sulistiany A.T & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Penerbit Graha Ilmu.2003
- Sutiono A & Ambar TS. *Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah dalam Birokrasi Publik*. Penerbit Gavamedia, Yogyakarta, 2004.
- Thomson, J. D. *Organisasi dalam Praktek*. Penerbit Erlangga, Jakarta, 1990.