

PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMITMEN AFEKTIF DAN CONTINUE DENGAN VARIABEL INTERVENING BUDAYA ORGANISASI

¹Fathur Rohman*, ²Dr. Budhi Cahyono SE. M.Si.

¹Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

*Corresponding Author:
fathurrohman.7272@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui komitmen afektif dan continue dengan variabel intervening budaya organisasi. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatory yang bersifat menjelaskan hubungan antar variabel penelitian dengan menguji suatu hipotesis kemudian untuk populasi meliputi semua sumber daya manusia yang bekerja di kantor kelurahan – kelurahan kecamatan genuk kota semarang, bangetayu kulon, bangetayu wetan, terboyo kulon, terboyo wetan, karangroto, banjardowo dengan jumlah responden keseluruhan 85 dan jenis data yang digunakan yaitu data premier dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden dengan menggunakan teknik jalur analisis path. Tujuan penelitian ini adalah (1)menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap budaya organisasi(2) menganalisis pengaruh komitmen continue terhadap budaya organisasi(3)menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia (4) menganalisis pengaruh komitmen continue terhadap kinerja sumberdaya manusia. Berdasar hasil penelitian sebagai berikut bahwa budaya organisasi tidak memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM, artinya bahwa budaya organisasi, tidak ada pengaruh komitmen afektif, sehingga tidak berdampak terhadap meningkatnya kinerja SDM. Dan bahwa budaya organisasi tidak memediasi pengaruh komitmen continue terhadap kinerja SDM, artinya bahwa budaya organisasi, tidak ada pengaruh komitmen continue sehingga tidak berdampak terhadap meningkatnya kinerja sumber daya manusia.

Kata Kunci: komitmen afektif, komitmen continue, budaya organisasi dan kinerja sumber daya manusia

Abstract

This study is entitled "improving the performance of human resources through affective commitment and continuing with intervening variables in organizational culture. This type of research uses explanatory research that is explaining the relationship between research variables by testing a hypothesis then for the population including all human resources working in the offices of the sub-districts of genuk, semarang city, bangetayu kulon, bangetayu wetan, kulon terboyo, terboyo wetan, Karangroto, banjardowo with a total number of respondents 85 and the type of data used is premiere data by giving questionnaires directly to respondents using path analysis path techniques. The purpose of this study is (1) to analyze the effect of affective commitment on organizational culture (2) to analyze the effect of continuing commitment to organizational culture (3) to analyze the influence of organizational culture on human resource performance (4) to analyze the effect of continuing commitment to human resource performance. Based on the results of the study as follows that organizational culture does not mediate the effect of affective commitment on HR performance, meaning that

organizational culture, there is no influence of affective commitment, so it does not have an impact on increasing HR performance. And that organizational culture does not mediate the effect of continuing commitment on HR performance, meaning that organizational culture, there is no effect of continuing commitment so that it does not have an impact on improving human resource performance.

Keywords: *affective commitment, continuing commitment, organizational culture and human resource performance*

ENDAHULUAN

Globalisasi adalah suatu kenyataan dan akan mempunyai dampak langsung maupun tidak langsung pada kebanyakan aspek bisnis di Indonesia. dan mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM). Sebuah perusahaan merupakan satu kesatuan yang tak terpisahkan, yang terdiri atas berbagai SDM yang memiliki latarbelakang kompetensi yang berbeda-beda dan saling bekerja sama satu dengan yang lain. Distribusi dan komposisi yang belum ideal, penempatan jabatan yang belum sesuai dengan keahliannya, penilaian kerja yang belum efisien dan obyektif, kenaikan pangkat yang belum sesuai dengan prestasi kerja, komitmen kerja, dan etos kerja yang masih rendah, penerapan peraturan yang tidak dilaksanakan secara continue. Serta persoalan persoalan yang bersifat internal maupun eksternal sumberdaya manusia didalam instansi pemerintahan.

Sumber daya manusia di instansi pemerintahan adalah setiap warga Negara republik Indonesia, yang telah ditentukan kemudian diangkat oleh pemerintah yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan Negara yang berdasarkan dengan peraturan undang – undang yang berlaku. Sumber daya di instansi pemerintah berkedudukan sebagai unsur tugas aparatur negara yang ditugaskan sebagai pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, amanah, adil, dan merakyat dalam menjalankan tugas negara, pemerintah dan pembangunan negara Efendi (2010).

Kinerja sumberdaya menurut Al bab (2014) sangatlah harus lebih diperhatikan dengan benar karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Apabila suatu instansi pemerintah dalam melakukan kinerja yang kurang baik maka dalam pelayanannya belum bisa maksimal. Menurut Undang – Undang Tahun no 8 Tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawean yang kemudian diubah menjadi Undang - Undang No Tahun 1999, menjelaskan bahwa sumber daya manusia di instansi pemerintah merupakan setiap sumber daya manusia yang dituntut untuk memberikan pelayanan yang sebaik – baiknya kepada seluruh masyarakat. dan bertujuan untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan negara dengan baik.

Kinerja menurut Bahrul (2011) mengartikan kinerja adalah bentuk penilaian tersendiri untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai oleh sumber daya manusia maupun instansi pemerintah dalam menjalankan suatu program pemerintahan. Sumber daya manusia yang memiliki sikap positif akan menunjukkan pada sikap positif juga terhadap pekerjaannya.

Kinerja yang tinggi merupakan cerminan sumber daya manusia akan merasa kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya dan kewajibannya sebagai sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja, dan komitmen kerja yang professional. Salah satu komponen sebagai dukungan terciptanya kinerja sumber daya manusia adalah melalui komitmen kepada sumber daya manusia.

Komitmen pada suatu instansi pemerintahan bertujuan untuk mendorong semangat kerja pada sumber daya manusia agar mau bekerja keras. Dengan

adanya dukungan komitmen yang kuat sehingga mampu memberikan kemampuan dan keterampilan demi terciptanya suatu tujuan instansi.

Menurut Hasibuan (2007) komitmen adalah kesanggupan suatu karyawan atau anggota organisasi untuk tetap memelihara sebuah nilai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum.

Menurut Robbins dan Judge (2010) menjelaskan bahwa komitmen afektif adalah komitmen yang mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk memajukan organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang yang memiliki komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut. Seperti sumber daya manusia akan memperoleh penghargaan sedangkan untuk hukuman apabila tidak menjalankan dengan baik Vidya (2013)

Menurut Griffin (2014) menjelaskan komitmen continue merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi menurut Luthans (2014) ialah norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Maka dengan adanya budaya organisasi dapat memicu pandangan perilaku setiap individu ataupun kelompok serta dapat menciptakan suasana lingkungan yang baik.

Budaya organisasi sangat penting karena Dukungan yang positif dari pimpinan dan segenap pegawai akan menciptakan situasi kerja yang kondusif. Dengan mendapatkan dukungan tersebut kinerja pegawai akan terpacu untuk lebih baik. Selain itu dukungan juga memunculkan semangat tim para pekerja sehingga mereka dapat saling mempercayai dan saling membantu serta adanya hubungan baik antar pekerja didalam lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Memberikan kontribusi yang memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. (Shaam et al., 2010).

Penelitian ini mengambil objek pada Kecamatan Genuk Kabupaten Semarang dengan responden seluruh sumberdaya yang ada dilingkungan kecamatan Genuk yang masih aktif bekerja untuk mengetahui kinerja sumber daya manusia tersebut. Faktor – factor yang mempengaruhinya. Alasan menggunakan objek ini didasarkan pada fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini diantaranya sumber daya manusia di kantor kelurahan genuk pada waktu jam kerja masih kurangnya disiplin kerja. Pada waktu jam kerjan tidak ada di kantor. Dengan berbagai alasan dan faktor gejala lain.

Tabel 1.1
Data kecamatan genuk
2014 – 2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Prosentase Absensi
2014	70	40 %
2015	72	40 %
2016	72	40 %

2017	73	50 %
2018	74	60 %
2019	76	75 %

Sumber : Bagian Kepegawean (2019)

Dari tabel 1.1 di atas terlihat bahwa kelurahan genuksari pada waktu jam kerja masih kurangnya disiplin kerja mencapai 40% pada tahun 2014. misalnya sering telat ketika berangkat jam kerja, yang terjadi pada kantor kelurahan terboyo wetan mencapai 40% pada tahun 2015. Dan terjadinya kendala waktu berangkat kerja seperti macet di jalan, banjir dan alasan lainnya. Terjadi pada kelurahan terboyo kulon mencapai 40 % pada tahun 2016. Serta masih ada yang belum tepat waktu dengan berbagai alasan yang terjadi pada kelurahan bangetayu wetan mencapai 50% pada tahun 2017. Dan sebagian dari kantor kelurahan lainnya seperti kantor kelurahan karangroto, banjardowo, dan bangetayu kulon telah mendapatkan prestasi pada tahun 2018 – 2019.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan dari organisasi atau instansi tersebut. Dalam manajemen sendiri bertujuan untuk mengatur dan mengelola kinerja sumber daya yang tersedia dalam organisasi atau instansi. Agar pengertian kinerja ini lebih jelas ada beberapa pendapat ahli mengenai definisi-definisi Kinerja Sumberdaya Manusia diantaranya adalah :

Menurut G.R Terry (2010:16) yang diterjemahkan oleh badan penerbit universitas diponegoro , mendefinisikan bahwa : “Kinerja sumber daya manusia adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Menurut Mary Parker Follet yang dikutip Handoko(2014), mendefinisikan bahwa “Kinerja sumber daya manusia merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan”.

Dari beberapa pengertian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa Kinerja Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu yang digunakan untuk mengatur orang lain dalam suatu organisasi agar bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Armstrong dalam Donni Juni Priansa (2014) mendefinisikan bahwa : “Praktek sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyedia jasa karyawan.”

Menurut Marwansyah (2010) mendefinisikan bahwa : “Kinerja Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja”

2.2.3 Komitmen Afektif

Menurut (George dan Jones 2011)Komitmen afektif (*affective commitment*) menyatakan bahwa komitmen affective menekankan pada keterikatan individu secara emosional terhadap organisasinya. Keterikatan emosional terjadi karena pengalaman yang terjadi di dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi ketika karyawan merasa senang berada di dalam pemerintahan, percaya dan merasa nyaman terhadap organisasi dan yang menjadi tujuan organisasi, dan mau melakukan sesuatu untuk kepentingan organisasi. Keterikatan individu kepada organisasinya dapat dikategorikan sebagai Senang berada di dalam organisasi.

Menurut pendapat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia No.25/KEP/M.PAN/2002 menyatakan pengertian komitmen Affective adalah keteguhan hati, tekad yang mantap, dan janji untuk melakukan atau mewujudkan sesuatu yang diyakini. Komitmen dalam organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi organisasi dan tujuannya (Kreitner & Kinicki, 2008).

Menurut Wati (2013) komitmen ditandai dengan tiga hal, yaitu suatu kepercayaan yang kuat terhadap keyakinan dan kemampuan akan diri sendiri dalam menyelesaikan suatu tugas juga penerimaan terhadap tujuan- tujuan dan nilai-nilai sebuah organisasi, keinginan kuat untuk memelihara hubungan yang kuat dengan organisasi dan kesiapan serta kesediaan untuk menyerahkan usaha keras demi kepentingan masyarakat.

Pendapat lain dari Luthans (2014) menyebutkan bahwa komitmen affective adalah keinginan kuat untuk pencapaian target tertentu, serta berkeinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai kompetitif dan tujuan yang sama.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen affective merupakan sebuah keinginan dan keyakinan yang kuat guna tercapainya suatu target dalam kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen affective merupakan sebuah keinginan dan keyakinan yang kuat guna tercapainya suatu target dalam kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikato – indikator komitmen affective menurut Hasibuan (2007)

1. Tanggung jawab
2. Penghargaan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Pengembangan dan kemajuan

2.2.4 Komitmen Continue

Menurut Dwiarta (2010) menyatakan bahwa komitmen continue adalah merujuk pada kekuatan kecenderungan seseorang untuk tetap bekerja di suatu organisasi karena

tidak ada alternatif lain. Komitmen berkelanjutan yang tinggimeliputi waktu dan usaha yang dilakukan dalam mendapatkanketerampilan yang baik dan merasa berkomitmen dalam suatu organisasi. Komitmen ini dapat menghasilkan integritas dari tujuan organisasi maupun dari sumber daya manusia dimana keduanya bisa melaksanakanam pekerjaan secara maksimal.

Menurut (Taylor dan Bain 2012). berpendapat bahwa jika suatu instansi lapangan kerja di suatu organisasi adalah masalah kebutuhan untuk karyawan dengan komitmen kontinue tinggi, dan sifat dari hubungan antara komitmen kontinyu dengan kinerja cenderung tergantung pada implikasi perilakukaryawan pada pekerjaannya. Studi ini dapat direplikasi menggunakan indika-tor kinerja yang lain, seperti profitabilitas, loyalitaspelanggan, kepuasan pelanggan, dan perilaku masyarakat.

Menurut Vidya Rizka (2014) juga mengemukakanbahwakomitmen kontinuans merupakan ikataninstrumental kepada sebuah organisassi,di mana asosiasi diri dengan organisasi hanya didasarkan kepada manfaatekonomis yang diperoleh. Jadi sangatbergantung pada imbalan ekstrinsik positiftanpa memandang tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi. Kekuatan komitmen kontinuans sangat ditentukan oleh ukuran lamanya dalam berorganisasi.

Faktor – faktor yang termasuk dalam komitmen continue menurut Suliman dan Iles (2007) adalah sebagai berikut:

1. Tetap bekerja
2. Meluangkan waktu
3. Berusaha semaksimal mungkin
4. Mempunyai komitmen

2.1.5 Budaya Organisasi

Kata budaya berasal dari kata budha dalam bahasa Sansekerta yang berarti akal, kemudian menjadi kata budhi (tunggal) atau budhaya (majemuk), sehingga kebudayaan diartikan sebagai hasil pemikiran atau akal manusia. Ada pendapat yang mengatakan bahwa kebudayaan berasal dari kata budi dan daya. Budi adalah akal yang merupakan unsur rohani dalam kebudayaan, sedangkan daya berarti perbuatan atau ikhtiar sebagai unsur jasmani, sehingga kebudayaan diartikan sebagai hasil dari akal dan ikhtiar manusia (Widyosiswoyo, 2004:30). Menurut Schein (2009:27), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalahmasalah yang ada. Menurut Munandar (2006:262), budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi maupun dalam intansi pemerintahan. Menurut (Mulyadi, 2010) dalam budaya organisasi ada empat hal indikator yaitu sebagai berikut:

1. Integritas.
2. kepercayaan antar rekan kerja.
3. profesionalisme.
4. peduli.

Komitmen Afektif Terhadap Budaya Organisasi

Leonardo Budi H dkk (2015) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen affective maka semakin pula baik didalam budaya organisasi, Artinya bahwa ada hubungan pengaruh positif antar komitmen afektif terhadap budaya organisasi.

Lin(2011) komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan wawasan melalui pengetahuan dalam budaya organisasi. Artinya bahwa ada hubungan pengaruh positif antar komitmen afektif terhadap budaya organisasi.

foss *et al* (2009) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen afektif pada SDM semakin tinggi pula kegiatan dalam budaya organisasi. Berarti bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

**H1: Komitmen Affective Berpengaruh Positif Terhadap Budaya Organisasi
Komitmen Continue Terhadap Budaya Organisasi.**

Fendi (2016) menyatakan bahwa semakin kuat komitmen continue sumber daya manusia dalam mencerminkan perilaku budaya organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen continue berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

susanty dkk (2014) memberikan penjelasan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi SDM dalam budaya organisasi. Artinya bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

**H2 : Komitmen Continue Berpengaruh Positif Terhadap Budaya Organisasi
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM.**

Rani Maryam (2014) mengatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Variabel budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Chalifa dan Nugrohoseno (2014) memberikan penjelasan bahwa semakin tinggi sikap budaya organisasi akan meningkatkan kinerja SDM melalui cara bertukar ide-ide informasi, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas. Yang berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Bukhori (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja SDM. Berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dengan kinerja SDM.

H3 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia.

Roberto Goga Parinding (2017) dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan hubungan antara variabel yang berbanding lurus, yang berarti kenaikan komitmen afektif akan mengakibatkan kenaikan kinerja pula. Dalam hasil analisis ini, ditemukan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Phariawan dan simbolon (2014) berpendapat bahwa memberikan gambaran adanya komitmen afektif yang baik dan maksimal dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja SDM. Yang berarti bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

Maulana dkk (2015) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen afektif pada SDM maka semakin tinggi pula kinerja SDM. Yang berarti bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

H4: komitmen affective berpengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia

komitmen continue terhadap kinerja sumber daya manusia.

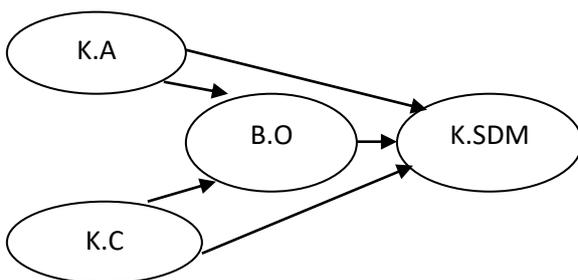
Raziyam Dwi Pathan dkk (2017) dalam jurnalnya pengaruh komitmen affective, komitmen continue dan normative terhadap kinerja sumber daya manusia pada PT Radio Nebula kota palu.

Yetta Tri Nydia (2012) tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yaitu hasil dari jurnal ini menjelaskan bahwan komitmen kontinu berpengaruh signifikan dan nyata terhadap kinerja SDM, serta memiliki pengaruh yang paling besar dari variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja SDM.

Nur hikmah (2017) dalam jurnal analisis pengaruh komitmen continue kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja SDM pada kantor kelurahan dan kecamatan. Perambatan Surabaya. Menyatakan bahwa semakin tinggi emosional komitmen kontinu maka semakin tinggi pula kinerja SDM.

H5 : komitmen continue berpengaruh positif terhadap kinerja sumberdaya manusia.

MODEL EMPIRIK



Gambar 2.1 Model Empirik

METODE PENELITIAN

jenis penelitian ini adalah “*Explanatory Research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan, artinya penelitian ini lebih menekankan bahwa pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis, urainya mengandung deskripsi tetapi berfokus pada keterkaitan hubungan antar variabel. Haryono (2016)

Pendekatan peneliti yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif adalah metode yang berdasarkan dari peristiwa – peristiwa yang dapat diukur secara kuantitatif atau dinyatakan dalam angka Widodo (2010). Yang lebih menekankan analisis pada data – data *numerical* (angka) kemudian diolah dengan metode statistika. Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yan gakan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di kantor kelurahan genuk yang ada di wilayah Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data kuesioner yaitu teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti

TEKNIK ANALISIS DATA

Tujuan analisis dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan yang terkandung dalam data tersebut dan hasilnya digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang telah diambil sebagai dasar penelitian. Program yang dilakukan untuk penganalisaan data dengan menggunakan program software SPSS. Sugiyono (2009) Dalam menganalisis data penelitian digunakan metode deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Analisis kualitatif adalah angka atau tidak dapat diukur ataupun berbentuk kasus sehingga perlu penjabaran melalui penguraian lebih lanjut. Sedangkan analisis kuantitatif adalah analisis data dengan menggunakan perhitungan.

UJI ASUMSI KLASIK

Untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak, perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa auto korelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas tidak terdapat pada model yang digunakan dan data yang dihasilkan berdistribusi normal. Jika autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas tidak ditemukan maka asumsi klasik regresi telah terpenuhi yang berarti bahwa model analisis layak digunakan.

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden pada penelitian ini akan diuraikan melalui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia responden, pendidikan terakhir, lama perminggu, lama usaha.

Jenis Kelamin

Jumlah responden laki-laki terlihat sebanyak (100 %) di bandingkan jumlah responden perempuan (0%). Hal ini disebabkan karena SDMyang ada diKecamatan Genuk Kota Semarang melalui kelurahan – kelurahan mayoritas turun langsung ke lapangan jadi lebih banyak membutuhkan tenaga guna mencapai titik optimal dalam

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Pria	57	57%
2	Wanita	43	43%
Jumlah		100	100%

kinerja.berikut: Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi dalam hal seseorang untuk membuka usaha. Dengan hasil yang diperoleh untuk jenis kelamin pria memiliki prosentase sebanyak 57% yang hanya selisih sedikit dari wanita yang berprosentase sebesar 43%.

Usia Responden

Usia merupakan satuan waktu yang digunakan untuk mengukur waktu seberapa lama seseorang dalam menjalani hidup. Dalam hal ini usia juga dijadikan patokan seseorang dalam hal menjalankan usaha, semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dia dapatkan untuk meningkatkan kinerja pekerjaannya.berdasarkan hasil penelitian ini, usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Usia responden	Frekuensi	Prosentase
1	16-26 tahun	38	38%
2	27-37 tahun	26	26%
3	38-48 tahun	21	21%
4	49-59 tahun	11	11%
5	Lebih dari 60 tahun	4	4%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah usia di antara 31 – 40 tahun dengan presentase 54,7 % .Dilihat dari segi usia menggambarkan bahwa sudah baik dalam menjalankan sistem yang diterapkan oleh kelurahan – kelurahan yang ada di Kecamatan Genuk. Kemudian ada 5 SDM yang sebentar lagi mau purna tugas.

Tingkat pendidikan seorang dapat mempengaruhi pola pikir seseorang serta keterampilannya. Dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka cara berfikirnya akan semakin baik dan meningkat pula keterampilannya. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat pendidikan responden adalah sebagai berikut:

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	SD	5	5%
2	SMP	10	10%
3	SMA	47	47%
4	S1	33	33%
5	Lainnya	5	5%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA, yaitu sebesar 42%. Artinya, bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang tidak terlalu tinggi tetapi memiliki bekal ilmu yang cukup disertai pengalaman yang baik untuk mengelola bisnisnya dengan baik. Responden yang memiliki lama bekerja 6-10 tahun di kelurahan – kelurahan di Kecamatan Genuk lebih mendominasi dengan tingkat presentase 32,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa ada 28 SDM dengan lama berkerja 6 –10 tahun kemudian yang paling lama 26 – 30 tahun ada 2 (2,3 %) SDM.

Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi terhadap variabel komitmen afektif akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai komitmen afektif dengan indikator tanggung jawab, penghargaan, pekerjaan itu sendiri dan pengembangan dan kemajuan. Adapun penjelasan responden sebagai berikut :

Menurut Ghazali(2006) analisis dengan indeks yaitu dengan menggunakan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Maksimum} & : 5 \\ \text{Nilai Minimum} & : 1 \\ \text{Rentang Skala} & : 5 - 1 \\ & \frac{3}{3} \\ & = 1,33 \end{aligned}$$

Dengan Kategori

1. 1,00 - 2,33 = Rendah
2. 2,33 - 3,66 = Sedang
3. 3,67 - 5,00 = Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kemudian masing – masing deskripsi

Tabel 4.6. Rentang Skala Jawaban Responden

Rendah	1 – 2.33
Sedang	2.34 – 3.67
Tinggi	3.68 – 5

variabel

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen Afektif	Tanggung jawab	0,05	0,703	0,212	valid
	Penghargaan	0,05	0,783	0,212	Valid
	Pekerjaan itu Sendiri	0,05	0,701	0,212	Valid
Komitmen Continue	Pengembangan dan kemajuan	0,05	0,374	0,212	Valid
	Tetap Bekerja	0,05	0,656	0,212	valid
Budaya Organisasi	Meluangkan waktu	0,05	0,679	0,212	Valid
	Berusaha semaksimal mungkin	0,05	0,531	0,212	valid
	Mempunyai komitmen	0,05	0,394	0,212	Valid
	Integritas	0,05	0,800	0,212	Valid
Kinerja SDM	Kepercayaan antar rekan kerja	0,05	0,832	0,212	valid
	Profesionalisme	0,05	0,727	0,212	Valid
	Peduli	0,05	0,427	0,212	Valid
Kinerja SDM	Kualitas kerja	0,05	0,768	0,212	Valid
	Kemampuan SDM	0,05	0,745	0,212	Valid
	Ketepatan Waktu	0,05	0,379	0,212	valid
	Kreativitas	0,05	0,416	0,212	valid

Sumber : Lampiran Output SPSS (2019)

Di dalam kriteria pengujiannya adalah apabila ada $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan nilai $r\text{-tabel}$ diperoleh dengan melihat tabel pembandingan dengan taraf signifikansi 5% dan $df = 86 - 2 = 84$ (0,212). Berdasarkan tabel 4.9 terlihat bahwa $r\text{-hitung}$ dengan semua butir pertanyaan lebih besar dari angka $r\text{-tabel}$ sebesar 0,212 atau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan untuk variabel dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1.	Komitmen Afektif	0,63	0,60	Reliabel
2.	Komitmen Continue	0,64	0,60	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	0,66	0,60	Reliabel
4.	Kinerja SDM	0,68	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran Output SPSS (2019)

Nilai *Cronbach Alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel komitmen afektif, komitmen continue dan budaya organisasi serta kinerja SDM semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan yang diperlukan untuk mendapatkan model regresi yang baik yang memenuhi kriteria sehingga layak dipakai untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan melalui beberapa pengujian berikut ini :

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan terhadap residual regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dimana hasilnya ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Nilai Sig	Standar Normalitas	Hasil
Budaya Organisasi	Komitmen Afektif	0,200	0,05	Terdistribusi Normal
	Komitmen Continue			
Kinerja SDM	Budaya organisasi	0,200	0,05	Terdistribusi normal
	Komitmen Afektif			
	Komitmen Continue			

Sumber: Lampiran Output SPSS (2019)

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan 3 buah persamaan model regresi. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka akan digunakan analisis regresi linier berganda.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji baik atau tidaknya model regresi dan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel yang memiliki signifikansi sebesar 5%. Suatu variabel independen dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen apabila nilai Fhitung > Ftabel. Berikut hasil dari pengujian Uji F :

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,765	2	5,382	1,275	,000 ^b
	Residual	350,456	83	4,222		
	Total	361,221	85			

a. Dependent Variable: Budaya organisasi
 b. Predictors: (Constant), Komitmen continue, Komitmen afektif

Sumber : Lampiran Output SPSS (2019)

Dari tabel 4.18 Uji f hitung sebesar 1,275 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka model linear regresi dapat digunakan untuk variabel bebas dan model yang digunakan dalam penelitian ini layak dijalankan.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel komitmen afektif terhadap kinerja SDM sebesar 0,161 kemudian pengaruh tidak langsung variabel komitmen afektif terhadap kinerja SDM lewat budaya organisasi adalah 0,029 hal ini menunjukkan bahwa 0,161 lebih besar dari 0,029 yang berarti variabel budaya organisasi tidak menjadi variabel intervening antara komitmen afektif terhadap kinerja SDM.

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel komitmen continue terhadap kinerja SDM sebesar 0,178 kemudian pengaruh tidak langsung variabel komitmen continue terhadap kinerja SDM lewat budaya organisasi adalah 0,013 hal ini menunjukkan bahwa 0,178 lebih besar dari 0,013 yang berarti variabel budaya organisasi tidak menjadi variabel intervening antara komitmen continue terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan hasil uji sobel test dapat diketahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja SDM melalui komitmen afektif di dapatkan nilai sobel statistic dengan taraf tidak signifikan dimana lebih besar dari hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memediasi pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja SDM, artinya bahwa budaya organisasi, tidak ada pengaruh komitmen afektif, sehingga tidak berdampak terhadap meningkatnya kinerja SDM.

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia melalui komitmen continue.
2. Berdasarkan hasil uji sobel test dapat diketahui pengaruh tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja SDM melalui komitmen continue di dapatkan nilai sobel statistic dengan taraf tidak signifikan dimana lebih kecil dari hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memediasi pengaruh komitmen continue terhadap kinerja SDM, artinya bahwa budaya organisasi, tidak ada pengaruh komitmen continue sehingga tidak berdampak terhadap meningkatnya kinerja SDM.

4.1. Pembahasan

1. Komitmen Afektif Terhadap Budaya Organisasi

komitmen afektif merupakan sebuah keinginan dan keyakinan yang kuat guna tercapainya suatu target dalam kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan indikator tanggung jawab saya menjadikan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi ringan, penghargaan dalam menjalankan tugas dengan sungguh sungguh akan meningkatkan prestasi dan keahlian., pekerjaan itu sendiri saya selalu menjalankan tugas yang benar, akan membuat saya dapat kemajuan dalam pekerjaan itu, pengembangan dan kemajuan untuk menjalankan tugas yang baik akan meningkatkan keinginan yang tinggi. Variabel komitmen afektif diperoleh nilai t hitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi. Halini berarti variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadapbudaya organisasi. Semakin tinggi komitmen afektif yang dilaksanakan oleh SDM tersebut maka semakin cepat menyesuaikan dengan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Leonardo Budi H dkk (2015) yang menjelaskan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin pula baik didalam budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

2. Komitmen Continue Terhadap Budaya Organisasi

Komitmen continue adalah sejauh mana SDM memegang prinsip instrumental pada sebuah organisasi di mana asosiasi diri dengan organisasi hanya didasarkan kepada manfaat ekonomis dan sumber daya manusia. Dengan indikator tetap bekerja memiliki kemauan untuk tetap bekerja dikantor, meluangkan waktu selalu meluangkan waktu untuk menjalankan pekerjaan secara baik dan efektif, berusaha semaksimal mungkin dengan penjabaran selalu berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan kantor, mempunyai komitmen berkomitmen dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja secara baik. variabel komitmen continue diperoleh nilai t hitung lebih besar dari ttabel sebesar 1.988 dan nilai signifikansi. Halini berarti variabel komitmen continue berpengaruh signifikan terhadapbudaya organisasi. Semakin tinggi komitmen continue yang dilaksanakan oleh SDM tersebut maka semakin cepat menyesuaikan dengan budaya organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh foss *et al* (2009) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen afektif pada SDM semakin tinggi pula kegiatan dalam budaya organisasi. Berarti bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap budaya organisasi.

3. Komitmen afektif terhadap Kinerja SDM

komitmen afektif merupakan sebuah keinginan dan keyakinan yang kuat guna tercapainya suatu target dalam kinerja sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan indikator tanggung jawab dengan penjabaran komitmen semangat saya menjadikan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi ringan, penghargaan dengan penjabaran dalam menjalankan tugas dengan sungguh sungguh akan meningkatkan prestasi dan keahlian., pekerjaan itu sendiri dengan penjabaran berkomitmen dengan menjalankan tugas yang benar, akan membuat saya dapat kemajuan dalam pekerjaan itu, pengembangan dan kemajuan dengan penjabaran berkomitmen dengan menjalankan tugas yang baik akan meningkatkan keinginan yang tinggi. variabel komitmen afektif diperoleh nilai t hitung = 2,521 lebih besar dari t tabel sebesar 1.989 dan nilai signifikansi. Hal ini berarti variabel komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Semakin tinggi komitmen afektif yang dilaksanakan oleh SDM tersebut maka semakin bagus kinerjanya di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Wing *et al* (2010) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen afektif maka semakin tinggi pula kinerja SDM. Berarti bahwa komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

4. Komitmen continue terhadap kinerja SDM

Komitmen continue adalah sejauh mana SDM memegang prinsip instrumental pada sebuah organisasi di mana asosiasi diri dengan organisasi hanya didasarkan kepada manfaat ekonomis dan sumber daya manusia. Dengan indikator tetap bekerja dengan penjabaran memiliki kemauan untuk tetap bekerja di kantor, meluangkan waktu dengan penjabaran selalu meluangkan waktu untuk menjalankan pekerjaan secara baik dan efektif, berusaha semaksimal mungkin dengan penjabaran selalu berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan kantor, mempunyai komitmen dengan penjabaran berkomitmen dalam suatu organisasi akan dapat meningkatkan kinerja secara baik. Variabel komitmen continue diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel. dan nilai signifikansi. Hal ini berarti variabel komitmen continue berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Semakin tinggi komitmen continue yang dilaksanakan oleh SDM tersebut maka semakin bagus kinerjanya di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian oleh Ririn Nur hikmah (2017) dalam jurnal analisis pengaruh komitmen continue kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja SDM pada kantor kelurahan dan kecamatan. Perambatan Surabaya. Menyatakan bahwa semakin tinggi emosional komitmen kontinuu maka semakin tinggi pula kinerja SDM. Dapat disimpulkan bahwa komitmen continue berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

5. Budaya organisasi terhadap kinerja SDM

Budaya organisasi adalah suatu himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya yang akan datang demi mencapai tujuan yang sama. Dengan indikator integritas dengan penjabaran dalam menjalankan tugas dengan baik dapat meningkatkan integritas kinerja di kantor, kepercayaan antar rekan kerja dengan penjabaran Di dalam lingkungan kantor selalu menjalankan tugas dengan baik agar dapat meningkatkan kepercayaan antar rekan kerja, profesionalisme dengan penjabaran menjalankan tugas sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja secara profesional, peduli dengan indikator Di dalam kantor selalu peduli kepada semua rekan kerja. Agar dapat meningkatkan kinerja

secara baik. variabel budaya organisasi diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi sebesar. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Semakin efektif budaya organisasi di dalam kelurahan – kelurahan di Kecamatan Genuk maka semakin bagus kinerja yang dilaksanakan di dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Akram dan Bukhori (2011) menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja SDM. Berarti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dengan kinerja SDM.

6. Analisis pengaruh langsung dan tidak langsung

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi tidak menjadi variabel intervening yang dapat memediasi antara *comitmen afektif* terhadap kinerja SDM. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja SDM. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel intervening budaya organisasi tidak mampu menjadi variabel intervening yang dapat memediasi antara komitmen afektif dan *continue* terhadap kinerja SDM. Sehingga dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi tidak menjadi variabel intervening yang dapat memediasi antara *comitmen continue* terhadap kinerja SDM. Dan tidak berpengaruh pada meningkatnya kinerja SDM.

BAB V

PENUTUP

5.1.Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap budaya organisasi dengan demikian hipotesis pertama terbukti.
2. Komitmen continue berpengaruh positif terhadap budaya organisasi dengan demikian hipotesis kedua terbukti.
3. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja SDM dengan demikian hipotesis ketiga terbukti.
4. Komitmen continue berpengaruh positif terhadap kinerja SDM dengan demikian hipotesis ke empat terbukti.
5. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja SDM dengan demikian hipotesis kelima terbukti.
6. Budaya organisasi tidak dinyatakan sebagai variabel intervening atas komitmen afektif terhadap kinerja SDM.
7. Budaya organisasi tidak dinyatakan sebagai variabel intervening atas komitmen continue terhadap kinerja SDM.

5.2.Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang di peroleh dari penelitian, pembahasan, penelitian ini maka saran yang diajukan adalah :

1. Berkaitan dengan variabel komitmen afektif, indikator mengembangkan kepada karyawan memiliki score terendah diantara indikato – indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan untuk mengembangkan SDM dan memajukan untuk bekerja di kantor kelurahan – kelurahan di kecamatan Genuk khususnya, hendaknya selalu mengembangkan dan memajukan peningkatan komitmen dalam diri SDM supaya dalam menjalankan kinerja menjadi lebih baik.
2. Berkaitan dengan variabel komitmen continue, indikator tetap bekerja memiliki score terendah diantara indikator – indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan untuk tetap bekerja secara continue di kantor kelurahan – kelurahan di kecamatan genuk untuk memberikan insentif kepada karyawan yang tetap bekerja dengan baik secara continue dan juga menciptakan lingkungan kerja yang inspirasional sehingga karyawan nyaman untuk tetap bekerja.
3. Berkaitan dengan variabel budaya organisasi, indikator kepercayaan antar rekan kerja karyawan memiliki score terendah diantara indikator – indikator lainnya, oleh karena itu diharapkan kepercayaan rekan kerja kantor

kelurahan – kelurahan dikecamatan genuk hendaknya saling memiliki rasa kepercayaan yang tinggi antar rekan kerja sehingga diharapkan dengan hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk memiliki rasa kepercayaan antar rekan kerja yang tinggi dalam ikut serta memajukan budaya organisasi.

5.3.Implikasi

Dalam penelitian menemukan budaya organisasi tidak menjadi faktor intervening maka di dalam suatu organisasi / kantor di kecamatan Genuk khususnya di kelurahan – kelurahan tersebut perlu adanya alternatif solusi perlu adanya penekanan khusus bagi SDM tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan budaya organisasi di tempat tersebut.

5.4.Keterbatasan dan agenda penelitian mendatang

Dengan adanya peneltian ini pasti tidak melupakan kesalahan untuk itu banyak keterbatasan – keterbatasan yang dianggap kecil / besar untuk itu sebagai contoh variabel komitmen afektif dan continue terhadap budaya organisasi dengan nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,476 atau 47,6, % dalam sisnya masih 50 % lebih dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan oleh penelitian ini.

Untuk itu agenda mendatang lebih menekankan yang belum peneliti sebuatkan yakni yang berkaitan dengan kinerja SDM (motivasi, efektivitas kerja, berbagi pengetahuan, , produktivitas kerja).

UCAPAN TERIMAKASIH

1. Ibu. Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, Msi., Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
2. Bpk. Dr. Budhi Cahyono, SE, MSi. Juga selaku Dosen Pembimbing yang selalu meluangkan waktu dan telah sabar membimbing, mengarahkan, dan memberikan motivasi, saran kepada penulis sehingga usulan penelitian Pra skripsi dapat tersusun dengan baik.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MSi, Selaku Ketua Jurusan Program studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis
5. Orang tua penulis, Bapak Warno dan Ibu Munik serta Yasin, Musthofa. kakak saya, terimakasih atas semua dukungan serta doa, semangat dan kasih sayang yang tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan Pra Skripsi dan dapat menyelesaikan Pendidikan S1 di Universitas Islam Sultan Agung
6. Seluruh teman-teman saya mas Arif, mas Aurum, Ahda, Yoga, Dewi, Mas Husen, Mas Ghofar, Mas Candra, Zul, Khanif, Mamin, Naimah, Libran serta teman-teman Fakultas Ekonom jurusan Manajemen Angkatan Tahun 2015 yang berkenaan berbagi pengalaman yang tidak terlupakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albab (2014), *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Astanaanyar Bandung, Politeknik Piksi Ganesh Bandung* (tidak dipublikasikan)
- Arikunto (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi ke Empat. Jakarta : Rineka cipta.
- Armstrong Donni Juni Priansa (2014) *Praktek sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek dalam organisasi*, Edisi Revisi Empat. Jakarta Rineka Cipta.
- Akram, Fauzia, Bokhar, Rahat. (2011), The Role Of Culture Of Organization Individual Performance Framework, *Internasional Journal Of Multidisciplinary Science And Engineering*, Vol 2, No 9, Pp 44 – 48.
- Bahrul H kirom (2011). *Mengukur Kinerja Pelayanan Dan Kepuasan Konsumen*, Jakarta : pustaka Al-fikkris.
- Vidya Rizka (2014), **Analisis Pengaruh Komitmen Continue Terhadap Instrumental Organisasi. (Studi Kasus pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)**. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Chalifa, Noer, Nugrohoseno, Dwiarko. (2014), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Kerja Tim. Journal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No 3, Hal 724 -734.
- Celluci David (20013) *The Influence Of Analysis And Performance Indicator Human Resource The Learning Organizational Of Jurnal*. Vol. 2 NO. 1 Hal 20-40
- Daft (2010), *Mendefinisikan manajemen sumber daya manusia dan menjadikan tujuan organisasi. Sebagai pengarah dan pengawasan*.
- Dwiarta (2010) *Pengaruh Komitmen Dan Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*, Jurnal manajemen vol. IV NO.2/ 11/2012.
- Efendi Taufiq. (2010), *Buku Pintar Pegawai Negri Sipil*, Jakarta: Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Eliot Jaques (2011) *Improving interactional organizational research: a model of personorganization fit. Academy of Management*. Review, 14 (3), 333-349.

- Ferdinand. (2006) *Metode Penelitian Manajemen*, Semarang : Badan penerbit universitas diponegoro.
- Foss, Nicolai J, Minbeava, Dana B, Pedersen, Torben, Reinhold, Mia. (2009) Encouraging Commitment Sharing Among Employees : How Job Design Matters, *Journal Human Resource Management*, Vol 48, No 6, Pp. 871 – 893.
- Fendi (2016) *Effect Transformasional And Communication Of Organisasi With Commitment Continuence Toward The Culture Of The Organisasi*. Pada PT Sari Murni Jaya Wono Ayu Indonesia.
- Fahmi, Irham. (2014). Manajemen pengambilan Keputusan Teori dan Aplikasi, Bandung: Alfabeta.
- Griffin. (2014) *The Analisis Of The Approach Continu, Afektif And Normative Against An Increase In The Performance Of Human Resources*, *International Jurnal Of Human Development* Vol. 2 No. 1 Hal 210-221.
- G.R Terry (2010: 16) *The Management Of Human Resource Development Based On The Action, Planning, Organizing, And Controlling*. *Jurnal Manajemen*, 10(2), pp. 129-142.
- George dan Jones (2011) *How Franchise Job Satisfaction and Personality Affective Performance, Franchisor Relation and Intention to Remain*, *Journal of Small Business Management*.
- Ghozali, Imam (2011), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang:
Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2007), *Komitmen organisasi dan motivasi dasar peningkatan kinerja produktivitas Jakarta*: Bumi Aksara.
- Haryono Lilis. (2016), *Pengaruh Iklan Dan Selebrity Endorser Terhadap Sikap Dan Minat Beli Konsumen Pada Iklan Antangin Pada Media Televisi*, Universitas Islam Sultan Agung Semarang (tidak di publikasikan)
- Kenedy (2008), penerjemahan Dalam Mlyadi (2010: 102) *Analisis Pengaruh Human Relation Of Behavior the organisasi. (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Budaya Organisasi*: Badan Penerbit Universitas Erlangga.

- Leonardo Budi H dkk (2015), *Affective Comitment With Person Organisasizon Fit As To Variable intervening culture organisazion*. Pada Dinas Pariwisata Semarang Journal International Comfrence On Emerging Trend In Academic Research. How Job Dsign matters The Manuvacture.
- Lin, Hsiu Fen. (2011), Effects Of Afektive And Continue Commitment On Employee Sharing Intention. *Journal of information science*, Hal 33 (2). Pp. 133 - 149
- Luthans, Fred. (2014). *Perilaku Organisasi, komitmen afektif*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Marwasnyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Bandung* : Penerbit Alfabeta.
- Mary Parker Follet yang dikutip Handoko (2014) *menganalisis kinerja sumber daya manusia sebagai pemimpin atasan*. Jurnal Sains dan Manajemen.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., & Smith, C.A. (2008). *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization*. Journal psychology,78 538.
- Munandar (2006 : 262) *Budaya Organisasi Sebagai Pendekatan Dalam Penyesuaian Lingkungan*. Jakarta Badan Penerbit Universita.
- Nurandini, Arina (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Wati (2013) komitmen dalam penyelesaian tugas berdasarkan kepercayaan dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri PT Abc Indonesia, *Jurnal Internasional Conference On Emerging Trends In Academic Research*, Publis edisi ke 6. Jakarta
- Noe, Raymond. A., Hollenbeck, John. R., Gerhart, Barry dan Wright, Patrick. M, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, dan Timothy A. Judge. (2008). *Pengaruh komitmen continue dan Perilaku Organisasi. (Diana Angelica, Trans.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rani Maryam (2014) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Pada PT Asuransi Jasa Indonesia Dengan Jumlah 115 Karyawan

Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Dan Pendidikan. Sebesar 0,042: *Jurnal Ilmu Manajemen*

Roberto Goga Parinding (2017) *Hubungan Antar Variabel Yang Berbanding Lurus Yang Berarti Kenaikan Komitmen Afektif Akan Berpengaruh Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. Research Journal Dalam Penelitian Terdahulu Kaswan (2012) dalam jurnal analisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja sumber daya manusia. jurnal ilmu manajeme vol, 2 NO. 3, hal 928

Raziyam Dwi Pathan dkk (2017) *Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Continue Dan Normative Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. pada PT Radio Nebula Kota Palu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Roberto Goga (2015)

Ririn Nur Hikmah (2017) *Analisis Pengaruh Komitmen Continue Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. pada kantor kelurahan kecamatan perambatan Surabaya. Edisi ke enam. Surabaya : Penerbit Salemba Empat

Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Oleh Yetta Tri Nidya (2012) *Hasil Dari Jurnal Menjelaskan Bahwa Komitmen Berkelanjutan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan*. Search Journal Internazional. Vol. 2. No 1. Hal 1-16.

Penelitian Terdahulu Yang Dilakukan Oleh Ririn Nur Hikmah (2017) *Dalam Jurnal Nalisis Pengaruh Komitmen Continue Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia*. pada kantor kelurahan kecamatan. Perambatan Surabaya.

Phariawan, Wawan, Simbolon, Nopiyana. (2014), Pengaruh Komitmen Afektif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. Pt Intimas Lestari Nusantara, Journal Ekonomi, Vol 5, No 1, hal. 1-7.

Rukmana, Widdi Ega. 2010. *Analisis Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Fisik Lingkungan terhadap Etos Kerja dan Kinerja Karyawan Dedy Jaya Plaza Tegal*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.

Rhoades, L.; Eisenberger, R.; dan Armeli, S. 2001. *Affective Commitment To Organization: The Contribution of Perceived Organizational*.

- Robins (2003 : 525) *A System Of Shared Meaning Held By Members The Organizacion From Other Organizacion.*
- Ratnawati Alifah. Suhendi Chrisna (2012) *Analysis Regresi:STATISTIKA* Hal : 100-129. Semarang Fakultas Ekonomi Uissula.
- Susanty, Ade Irma, Wardhana, Aditya, Hidayatunnisa, Dita, Auliya, Nur. (2014), *Affective And Continue Comitment Influence Employees Performance Through Knowladge Sharing Pt Abcd Indonesia.Journal Internasional Conference On Emerging Trends In Academic Research.*
- Suliman Dan Iles (2007) *The Relatinonship Between Satisfaction, Attitudes and Performance, and Organizational Level Analysis*, Journal of Applied Psychology, Vol 77, No. 6, p. 963-974.
- Supomo (2002) *Metodelogi Penelitian Yang Diperoleh Dari Jurnal, Artikel Majalah Dan Buku Ilmiah.*
- Santosa, Djoko, dan IsnuIrwantoro, 2014. *Pengaruh Person Organization Fit (P-O Fit) Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kejradan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada KPPBC Tanjung Emas Semarang), Jurnal NeO-bisnis, Volume 8, No 1
- Shaam et al, *Pay Preferences And Job Search Decisions: A Person Organization Fit Perspective. Personnel Psychology*, 47, 317-348.
- Schein (2009:27) *E.H., Organizational Culture and Leadership San Fransisco* : Jossey Bass 1992
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Bisnis, Bandung Alfabeta.*
- Taylor Dan Baim (2012). *Pengaruh Affective Commitment, Continuance Commitmen dan Normative Commitment terhadap Lapangan Kerja Disuatu Organisasi*, Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi, Manajemen.
- Uno, Hamzah B., dan Lamatenggo, Nina. (2014) *.Teori Kinerja dan Pengukurannya. Cetakan Kedua. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.*
- Universitas Diponegoro Semarang. Nydia, Yetta Tri. 2012. **Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan.**
- Wing, Bernard, Wong – On, Guo, Lan, Lui, Gladie, (2010) *Afektif And Continue Comitmen And Participation In Badgeting: Antecedent And Consequences, Journal Culture Organization In Accounting*, Vol, 22. No 2. Pp 133 – 153.

- Vidya Rizka (2014), *Analisis Pengaruh Komitmen Continue Terhadap Instrumental Organisasi. (Studi Kasus pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta). Fakultas Ekonomi dan Bisnis.*
- Widyo siswoyo (2014 : 30) *Ilmubudaya dasar, bogor* :Ghalia Indonesia.Taylor Dan Baim (2012). Pengaruh *Affective Commitment, Continuance Commitmen dan Normative Commitment terhadap Lapangan Kerja Disuatu Organisasi*, JurnalSains Manajemen & Akuntansi, Manajemen.
- Wati (2013) *komitmen dalam penyelesaian tugas berdasarkan kepercayaan dan keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri.*Jurnal Publis edisi ke 6. Jakarta
- Wheelen Dan Hunger (2013) *The Relatinonship Between Satisfaction, Attitudes and Performance, an Organizational Level Analysis*, Journal of Applied Psychology. : Vol 77, No. 6, p. 963-974.
- Widodo (2010)*Bahan Ajar Metodologi Penelitian*, Semarang : Fakultas Ekonomi
- Yetta Tri Nydia (2012) pengaruh Comitmen Continue Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang, *Journal Administrasi Bisnis*, Vol, 22, No. 1, hal 1-8.