

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA ANGGOTA PEMBERDAYAAN KESEJAHTERAAN
KELUARGA (PKK) DESA JATIREJO KECAMATAN JATIREJO
KABUPATEN MOJOKERTO**

SKRIPSI



Oleh

**Intan Salsyabila
NIM. 18410127**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA ANGGOTA PEMBERDAYAAN KESEJAHTERAAN
KELUARGA (PKK) DESA JATIREJO KECAMATAN JATIREJO
KABUPATEN MOJOKERTO**

S K R I P S I

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Intan Salsyabila
NIM. 18410127

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI
KERJA ANGGOTA PEMBERDAYAAN KESEJAHTERAAN
KELUARGA (PKK) DESA JATIREJO KECAMATAN JATIREJO
KABUPATEN MOJOKERTO**

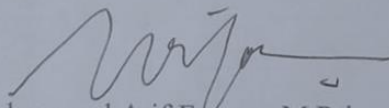
SKRIPSI

Oleh

Intan Salsyabila
NIM. 18410127

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



Muhammad Arif Furqon, M.Psi
NIP. 19900614201911201268

Kaprodi Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Zamroni, S.Psi, M.Pd
NIP. 19871006201608011039

LEMBAR PENGESAHAN

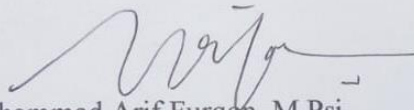
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA ANGGOTA PEMBERDAYAAN KESEJAHTERAAN KELUARGA (PKK) DESA JATIREJO KECAMATAN JATIREJO KABUPATEN MOJOKERTO

SKRIPSI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 22 Juli 2022

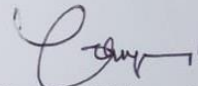
Susunan Dewan Penguji

Anggota/Sekretaris



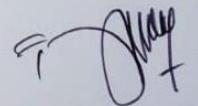
Muhammad Arif Furqon, M.Psi
NIP. 19900614201911201268

Penguji Utama



Drs. H. Yahya, MA
NIP. 196605181991031004

Anggota



Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si
NIP. 197605122003121002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Rita Hidayah, M.Si
NIP. 197605122002122001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Intan Salsyabila

NIM : 18410127

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 8 Agustus 2022

Penulis,



Intan Salsyabila

NIM. 18410127

MOTTO

“...Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(QS. At-Taubah: 105)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT. atas rahmat dan ridhonya sehingga saya mampu untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan bagi junjungan kita, suri tauladan bagi umat manusia, Nabi Muhammad SAW. Dengan penuh rasa syukur dan tawadhu' saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Ayahanda H. Lukman Hakim dan Ibunda Hj. Sumiati yang selalu mendukung penuh, mencurahkan doa, serta memberi motivasi yang berarti bagi saya.
2. Adik tersayang Yula Naila yang kehadirannya selalu memunculkan motivasi bagi saya untuk dapat memberi teladan dalam menjalankan kewajiban-kewajiban akademis.
3. Arif Namousy Salim, Salsabila Zaki bin Semeer, Neneng Wahyuningsih, dan Dinda Zalfa Sahira, yang telah membantu, mendukung, serta memberi masukan selama masa perkuliahan hingga menuntaskan tugas akhir ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, *Alhamdulillah* senantiasa penulis ucapkan atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam senantiasa penulis haturkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Zainuddin, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Arif Furqon, M.Psi, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, motivasi, dan berbagai pengalaman yang berharga kepada penulis.
4. Ainindita Aghniacakti, M.Psi, selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan serta bimbingan dalam perencanaan dan proses studi di tiap semester.

5. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
6. Ketua Tim Penggerak PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto, Ibu Hj. Khusnul Afifah yang telah berkenan mengarahkan serta mendukung proses penelitian.
7. Seluruh anggota PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto yang telah mengikuti proses penelitian dengan antusias.
8. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan skripsi ini baik moril maupun materil.

Tentu saja dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis sangat terbuka akan kritik dan saran bagi kesempurnaan skripsi ini agar pembaca dapat memahami hasil penelitian dengan lebih baik. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis dan pembaca.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Komitmen Organisasi.....	7
1. Pengertian Komitmen Organisasi	7
2. Komponen dalam Komitmen Organisasi.....	8
3. Faktor Penentu Komitmen Organisasi.....	9
B. Prestasi Kerja.....	10
1. Pengertian Prestasi Kerja.....	10
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	11
3. Indikator Prestasi Kerja	11
C. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	13
D. Hipotesis.....	15
BAB III METODE PENELITIAN.....	16
A. Jenis Penelitian	16
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	16
1. Variabel Bebas	16
2. Variabel Terikat	16
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	17
1. Komitmen Organisasi	17
2. Prestasi Kerja	18
D. Subjek Penelitian.....	18
E. Teknik Pengumpulan Data	19
1. Pengukuran Komitmen Organisasi	19
2. Pengukuran Prestasi Kerja	21
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	23
F. Analisis Data	27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
A. Pelaksanaan Penelitian	28
B. Hasil Penelitian	29
1. Tingkat Komitmen Organisasi Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto	29
2. Tingkat Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto	31
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto.....	32
C. Pembahasan	39
BAB V PENUTUP	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Blueprint Skala Komitmen Organisasi	19
Tabel 3.2. Skor Aitem Skala Komitmen Organisasi	20
Tabel 3.3. Blue Print Skala Prestasi Kerja	21
Tabel 3.4. Skor Aitem Skala Prestasi Kerja	22
Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi.....	24
Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Skala Prestasi Kerja	25
Tabel 3.7. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	26
Tabel 3.8. Reliabilitas Skala Prestasi Kerja	27
Tabel 4.1. Rumus Kategorisasi Data.....	30
Tabel 4.2. Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi.....	30
Tabel 4.3. Kategorisasi Komitmen Organisasi	31
Tabel 4.4. Hasil Statistik Deskriptif Prestasi Kerja.....	31
Tabel 4.5. Kategorisasi Prestasi Kerja	32
Tabel 4.6. Dasar Keputusan Uji Normalitas	32
Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas	33
Tabel 4.8. Dasar Keputusan Uji Linearitas	33
Tabel 4.9. Hasil Uji Linearitas	34
Tabel 4.10. Dasar Keputusan Uji Regresi Linear Sederhana.....	34
Tabel 4.11. Hasil Uji Signifikansi.....	35
Tabel 4.12. Kriteria Kesimpulan Hipotesis.....	36
Tabel 4.13. Hasil Pengukuran Koefisien	37

ABSTRAK

Salsyabila, Intan. 2022. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto*. Skripsi. Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Muhammad Arif Furqon, M.Psi

Organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto merupakan organisasi yang memiliki berbagai program kerja yang aktif diselenggarakan dan dalam pelaksanaan program kerja tersebut terdapat pula keikutsertaan dalam berbagai perlombaan. Pada berbagai jenis perlombaan yang diikuti, PKK Desa Jatirejo mampu menghasilkan berbagai prestasi unggul. Berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Ketua Tim Penggerak PKK Desa Jatirejo, anggota organisasi PKK Desa Jatirejo memiliki kemauan dan kesungguhan dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota Organisasi PKK Desa Jatirejo memiliki komitmen organisasi. Kemudian dalam menjelaskan komitmen organisasi, terdapat keterkaitan yang ditemukan pada kontinuitas kinerja tingkat tinggi atau prestasi kerja yang dimiliki.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur tingkat komitmen organisasi dan prestasi kerja 75 anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto serta menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yang dimiliki.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala penelitian hasil modifikasi skala pengukuran komitmen organisasi oleh Allen & Meyer (1990) dan modifikasi skala pengukuran prestasi kerja oleh Koopmans *et al.* (2011). Analisis data yang digunakan pada hasil penelitian yakni menggunakan uji regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F = 61.100$ dengan signifikansi yang diperoleh yakni $0,000 < 0,05$ dan $t_{hit} > t_{tab} = 5.223 > 1.996$ yang kemudian menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pada komitmen organisasi terhadap prestasi kerja anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto. Selanjutnya diketahui bahwa nilai R atau koefisien korelasi yakni $-1 \leq 0.675 \leq 1$ yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dalam tingkat moderat atau sedang pada variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja. Kemudian diketahui pula nilai koefisien determinasi atau R Square yakni 0.456 yang menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yakni sebesar 45.6%, di mana 54.4% pengaruh lain tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Salsyabila, Intan. 2022. *The Effect of Organizational Commitment on the Work Performance of the Members of the Family Welfare Empowerment (PKK) Jatirejo Village, Jatirejo District, Mojokerto Regency*. Thesis. Department of Psychology, Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor: Muhammad Arif Furqon, M.Psi

The Family Welfare Empowerment Organization (PKK) of Jatirejo Village, Jatirejo District, Mojokerto Regency is an organization that has various work programs that are actively organized and in the implementation of these work programs there is also participation in various competitions. In the various types of competitions that were participated in, the Jatirejo Village PKK was able to produce various superior achievements. Based on the information provided by the Head of the Jatirejo Village PKK Mobilization Team, the members of the Jatirejo Village PKK organization have a willingness and sincerity in carrying out various organizational activities. This shows that members of the Jatirejo Village PKK Organization do have organizational commitments. Then in explaining the organizational commitment, there is a connection with the continuity of high-level performance or work performance of the members.

This study aims to determine and measure the level of organizational commitment and work performance of 75 members of the Family Welfare Empowerment (PKK) Jatirejo Village, Jatirejo District, Mojokerto Regency and analyze the influence of organizational commitment on their work performance.

The method that used in this study is a quantitative method by using a research scale from the modification of the organizational commitment measurement scale by Allen & Meyer (1990) and the modification of the work performance measurement scale by Koopmans et al. (2011). The data analysis that used to explain the results of the research was using a simple linear regression test.

The results showed that the F value = 61,100 with the obtained significance was $0.000 < 0.05$ and $t_{hit} > t_{tab} = 5,223 > 1,996$ which then showed the conclusion that there was an influence on the organization's commitment to the work performance of the members of the Family Welfare Empowerment (PKK) Jatirejo Village, Jatirejo District, Mojokerto Regency. Furthermore, it is known that the R value or correlation coefficient is $-1 \leq 0.675 \leq 1$ which concludes that there is a positive relationship in the moderate level on the variables of organizational commitment and work performance. Then it was also known the value of the coefficient of determination or R Square, which is 0.456, shows that the strength of the influence of organizational commitment on work performance is 45.6%, which 54.4% other influences are not explained in this study.

Keywords: Organizational Commitment, Work Performance

مستخلص البحث

سلسبلا، انتان. ٢٠٢٢. تأثير الالتزام التنظيمي على أداء العمل لأعضاء قرية جاتيريجو لتمكين رعاية الأسرة (PKK)، مقاطعة جاتيريجو، موجو كيرتو ريجنسي. اطروحة. قسم علم النفس، كلية علم النفس. مولانا مالك إبراهيم الدولة الإسلامية جامعة مالانغ.

المشرف: محمد عارف فرقان، ماجستير في علم النفس

منظمة تمكين رعاية الأسرة (PKK) في قرية جاتيريجو، مقاطعة جاتيريجو، موجو كيرتو ريجنسي هي منظمة لديها برامج عمل مختلفة يتم تنظيمها بنشاط وفي تنفيذ برامج العمل هذه هناك أيضا مشاركة في مختلف المسابقات. في مختلف أنواع المسابقات التي شاركت فيها، تمكن حزب العمل الكردستاني في قرية جاتيريجو من تحقيق العديد من الإنجازات المتفوقة. واستنادا إلى المعلومات التي قدمها رئيس فريق تعبئة حزب العمال الكردستاني في قرية جاتيريجو، فإن أعضاء منظمة حزب العمال الكردستاني في قرية جاتيريجو لديهم استعداد وإخلاص في الاضطلاع بمختلف الأنشطة التنظيمية. وهذا يدل على أن أعضاء منظمة حزب العمال الكردستاني في قرية جاتيريجو لديهم التزامات تنظيمية. ثم عند شرح الالتزام التنظيمي، هناك صلة باستمرارية الأداء الرفيع المستوى أو أداء العمل للأعضاء. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وقياس مستوى الالتزام التنظيمي وإنجازات العمل ٧٥ لأعضاء قرية جاتيريجو لتمكين رعاية الأسرة (PKK)، مقاطعة جاتيريجو، ولاية موجو كيرتو وتحليل تأثير الالتزام التنظيمي على إنجازات عملهم.

الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة هي طريقة كمية باستخدام مقياس بحث ناتج عن تعديل مقياس قياس الالتزام التنظيمي بواسطة Allen & Meyer (١٩٩١) وتعديل مقياس قياس أداء العمل بواسطة Koopmans et al (٢٠١١). كان تحليل البيانات المستخدم في نتائج البحث تستخدم اختبار انحدار خطي بسيط.

أظهرت النتائج أن قيمة $F = ٦١,١٠٠$ مع الأهمية التي تم الحصول عليها كانت $t_{hit} > t_{tab} = ٥,٢٢٣ > ١,٩٩٦$ و $٠,٠٥ > ٠,٠٠٠$ التزام المنظمة بأداء عمل أعضاء تمكين رعاية الأسرة (PKK) قرية جاتيريجو، مقاطعة جاتيريجو، موجو كيرتو ريجنسي. علاوة على ذلك، من المعروف أن قيمة R أو معامل الارتباط هو $٠,٦٧٥ \geq ١$ مما يخلص إلى وجود علاقة إيجابية في المستوى المعتدل أو المتوسط على متغيرات الالتزام التنظيمي وأداء العمل. ثم عرفت أيضا قيمة معامل التحديد أو R Square وهي $٠,٤٥٦$ مما يدل على أن قوة تأثير الالتزام التنظيمي على أداء العمل تبلغ $٤٥,٦\%$ ، منها $٥٤,٥\%$ من التأثيرات الأخرى التي لم يتم شرحها في هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي، إنجازات العمل

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto merupakan organisasi yang memiliki berbagai program kerja yang secara aktif diselenggarakan guna meningkatkan dan mengembangkan potensi anggota. Dalam program kerja yang dijalankan, serta keikutsertaan dalam berbagai perlombaan baik tingkat kecamatan hingga tingkat provinsi, PKK Desa Jatirejo mampu menghasilkan berbagai capaian serta prestasi yang unggul. Prestasi yang dimiliki PKK Desa Jatirejo diantaranya yakni ditunjuk sebagai desa percontohan mewakili Kecamatan Jatirejo pada Tahun 2022 serta sebagai Juara 1 Lomba Desa Gotong Royong tingkat Provinsi Jawa Timur. Selain itu berbagai prestasi juga telah diraih dalam jenis perlombaan lain seperti dalam lomba cipta menu, lomba desa layak anak, lomba bank sampah, dll.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Tim Penggerak PKK Desa Jatirejo, terdapat informasi lebih lanjut mengenai profil anggota organisasi PKK Desa Jatirejo. Profil tersebut yakni bahwa anggota organisasi PKK Desa Jatirejo merupakan para ibu rumah tangga yang sebagian besar tidak berkarir dan mengikuti PKK sebagai kegiatan penunjang untuk mengeksplorasi berbagai kemampuan yang dimiliki serta mengembangkan diri untuk meningkatkan fungsi sosial di masyarakat. Beberapa anggota yang bekerja berada di naungan usaha mikro dengan pekerjaan seperti penjahit, juru masak, karyawan produksi, dan pengusaha mikro yang dikembangkan pula oleh pemerintah desa. Pengetahuan dan pengembangan para anggota bergantung pada pelatihan-pelatihan dan kegiatan yang diadakan oleh pemerintah desa termasuk dalam program kerja PKK itu sendiri. Namun kemudian anggota PKK Desa Jatirejo memiliki kemauan dan kesungguhan dalam melaksanakan berbagai kegiatan dan program kerja yang telah disusun hingga menghasilkan berbagai capaian

dan prestasi seperti yang telah dipaparkan oleh Ketua Tim Penggerak PKK Desa Jatirejo (Wawancara dengan Khusnul Afifah, 25 November 2021).

Seperti yang telah disampaikan oleh Ketua Tim Penggerak PKK Desa Jatirejo, dalam memberdayakan anggota PKK Desa Jatirejo diselenggarakan berbagai kegiatan mulai dari kegiatan yang dirancang dari program kerja maupun pelatihan-pelatihan khusus. kemauan dan kesungguhan anggota PKK Desa Jatirejo dalam melaksanakan berbagai kegiatan menunjukkan ciri dari adanya komitmen dalam berorganisasi. Hal tersebut sejalan dengan karakter komitmen organisasi yakni ditandai dengan adanya kemauan untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi, adanya identifikasi nilai-nilai dan tujuan, serta kemauan untuk menginvestasikan upaya yang dilakukan dalam mendukung tujuan organisasi (Michael, Court & Petal, 2009:269).

Komitmen organisasi merupakan identifikasi tujuan-tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, keinginan untuk turut serta dalam organisasi serta kemauan untuk menampilkan upaya dalam keturutsertaan tersebut (Armstrong & Brown, 2006:54). Pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi anggota PKK Desa Jatirejo di mana terdapat keinginan dan kemauan pada para anggota untuk dapat turut serta dalam melaksanakan berbagai program kerja dan mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi. Komitmen organisasi sendiri dipandang sebagai respon afektif atau sikap yang dihasilkan dari evaluasi situasi kerja yang menghubungkan individu dengan organisasi (Mottaz, 1988:468). Setelah komitmen dibuat, individu diharuskan untuk menemukan mekanisme penyesuaian diri secara psikologis dengan komitmen yang dimiliki. Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota PKK Desa Jatirejo yang memiliki keinginan dan kemauan dalam menunjukkan keturutsertaan pada berbagai kegiatan di organisasi atau dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi, dapat menghubungkan para anggota dengan organisasi melalui adanya respon afektif yang kemudian membentuk mekanisme psikologis dalam lingkup organisasi.

Penjelasan lebih lanjut mengenai komitmen organisasi yakni bahwa orang-orang yang berkomitmen dianggap lebih mungkin untuk tetap bersama organisasi dan bekerja menuju pencapaian tujuan organisasi (Steers, Porter & Mowday, 1982:19). Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam proses pencapaian tujuan organisasi, tentu dibutuhkan adanya komitmen organisasi para anggota atau pekerja. Oleh sebab itu, untuk dapat mencapai tujuan organisasi, PKK Desa Jatirejo memerlukan adanya komitmen organisasi dari para anggota.

Dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, individu memasuki pengaturan kerja dan melakukan banyak hal di mana beberapa dari hal-hal yang dilakukan yakni diarahkan pada pencapaian organisasi (Campbell, 2012:5). Menurut Locke & Latham (2002), untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan/atau diterima bersama, dan untuk dapat meningkatkan pencapaian tujuan dan nilai organisasi, dibutuhkan adanya suatu kinerja tertentu yang dirasakan dari proses evaluasi (dalam Campbell & Wiernik, 2015:67). Kinerja sendiri dapat diartikan dari dua hal yakni perilaku dan hasil. Perilaku berasal dari seseorang yang mengubah kinerja dari abstraksi menjadi tindakan. Perilaku bukan hanya alat untuk mencapai hasil, tetapi juga merupakan hasil itu sendiri yakni produk dari upaya mental dan fisik yang diterapkan pada tugas yang dilakukan (Brumback, 1988:387).

Dalam melaksanakan suatu kinerja, perlu dilakukan penilaian sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dalam proses sumber daya manusia. Selain itu tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk memperoleh informasi yang valid dan akurat mengenai perilaku dan kinerja anggota organisasi (Priyono & Marnis, 2008:207). Penilaian kinerja yang merupakan kegiatan evaluasi sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan pekerja dan ditujukan untuk pengembangan organisasi disebut juga sebagai penilaian prestasi kerja (Priyono & Marnis, 2008:206).

Prestasi kerja yang berakar dari istilah kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab

(Mangkunegara, 2009:67). Prestasi kerja, sebagai hasil dari kinerja yang dilakukan oleh para pekerja, merupakan suatu hasil yang telah dicapai pekerja atau sekelompok individu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Hal tersebut meliputi kualitas, kuantitas, kehadiran, jangka waktu, serta sikap kooperatif yang ditunjukkan (Adamy, 2016:93). Selanjutnya dijelaskan bahwa pekerja yang berkinerja atau memiliki prestasi kerja pada tingkat kemahiran tinggi, secara perilaku dapat berkomitmen pada tingkat kinerja tersebut. Hal tersebut mengakibatkan adanya pengembangan sikap positif atau dapat dikatakan sebagai komitmen afektif terhadap organisasi. Setelah adanya pengembangan sikap positif, dapat dipastikan adanya kontinuitas dari kinerja tingkat tinggi di masa depan (Allen & Meyer, 1991:78).

Berdasarkan penjelasan mengenai komitmen organisasi dan prestasi kerja, dapat diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara kedua variabel tersebut. Lebih lanjut pada hasil penelitian-penelitian sebelumnya, terdapat pula penjelasan mengenai keterkaitan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja. Pada penelitian Udayana, Nuridja, & Suwena (2015) ditemukan kesimpulan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. Hasil analisis dari data tersebut didapatkan dari hasil analisis *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* pada karyawan. Kemudian dinyatakan pula pada hasil penelitian oleh Ranty Sapitri & Suryalena (2016) bahwasannya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. Di mana hal tersebut tentu mengarahkan hasil penelitian pada kesimpulan yakni komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh pekerja yang kemudian menjadi suatu prestasi kerja.

Berdasarkan pemaparan fenomena, teori, serta penelitian-penelitian sebelumnya yang telah disebutkan, kemudian mengarahkan penelitian pada penelusuran komitmen organisasi sebagai salah satu faktor penting dalam

mencapai prestasi kerja. Organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto sebagai organisasi yang aktif dan berprestasi memiliki daya tarik untuk dikaji lebih dalam terutama pada pembahasan mengenai faktor dasar tercapainya berbagai prestasi yang dimiliki di mana hal tersebut yang dapat mengembangkan dan meningkatkan reputasi organisasi. Prestasi kerja yang dimiliki oleh anggota akan ditelaah melalui adanya komitmen organisasi sebagai pengaruh yang menentukan kinerja atau prestasi kerja yang dicapai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka rumusan masalah yang diajukan yakni:

- 1) Bagaimana tingkat komitmen organisasi Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto?
- 2) Bagaimana tingkat prestasi kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto?
- 3) Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diajukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan mengukur tingkat prestasi kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto.

- 2) Untuk mengetahui dan mengukur tingkat komitmen organisasi Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Secara Teoritis:

Manfaat secara teoritis yang diharapkan dari penelitian ini adalah adanya penguatan, pendalaman, dan pembuktian teori-teori mengenai prestasi kerja dan komitmen kerja yang dikaji dalam lingkup organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto.

- 2) Secara Praktis:

Manfaat secara praktis yang diharapkan dari penelitian ini adalah adanya pengembangan organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto yang diimplementasikan melalui penelusuran potensi komitmen organisasi dan prestasi kerja yang dimiliki oleh anggota serta ditindak lebih lanjut dengan adanya sosialisasi serta pelatihan-pelatihan khusus untuk mengembangkan potensi anggota.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan identifikasi tujuan-tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, suatu keinginan untuk turut serta dalam organisasi dan suatu kemauan untuk menampilkan upaya dalam keturutsertaan tersebut (Armstrong & Brown, 2006:54). Menurut Porter (1968) komitmen organisasi adalah kesediaan seorang pekerja untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi, keinginan kuat untuk tetap bersama organisasi, dan penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai utama dalam organisasi (dalam Buchanan, 1974:533). Komitmen organisasi juga memiliki arti yakni suatu derajat kepercayaan dan penerimaan seorang pekerja pada tujuan organisasi serta adanya keinginan untuk tetap bersama organisasi (Mathis & Jackson, 1999:91).

Selanjutnya, dalam perspektif psikologi, komitmen organisasi diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang mencirikan hubungan pekerja dengan organisasi dan implikasi dari keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi (Allen & Meyer, 1991:67). Kemudian komitmen organisasi adalah suatu bentuk sikap yang mencerminkan kesetiaan pekerja kepada organisasi dan merupakan proses dari anggota organisasi yang menyatakan kepedulian terhadap organisasi dan berkelanjutan keberhasilan serta kesejahteraan organisasi (Luthans, 2011:147). Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pekerja memiliki karakteristik yakni keyakinan yang kuat, penerimaan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi, kesiapan untuk bekerja, dan keinginan kuat untuk mempertahankan diri dalam organisasi (Mowday, Porter & Steers, 1982:27).

Dinyatakan pula bahwasannya komitmen terhadap organisasi adalah ikatan yang dirasakan antara individu dan organisasi (Klein, Becker & Meyer, 2009:100).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang terbentuk dari keinginan dan kemauan kuat dari anggota organisasi atau pekerja sebagai implikasi dari penerimaan nilai-nilai serta tujuan-tujuan organisasi, dalam hal ini ditunjukkan dengan upaya keturutsertaan dan keputusan untuk mempertahankan diri sebagai bagian dari organisasi.

2. Komponen dalam Komitmen Organisasi

Dalam model pengembangan komitmen organisasi, Allen & Meyer (1990) menyatakan bahwa komitmen dikonseptualisasikan dalam tiga pendekatan yang diidentifikasi sebagai berikut:

a. Komitmen afektif

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional pekerja, identifikasi pekerja, dan keterlibatan pekerja dalam dan pada organisasi. Pekerja dengan komitmen afektif yang kuat memilih untuk melanjutkan pekerjaan karena adanya keinginan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

b. Komitmen kontinuitas

Komitmen kontinuitas mengacu pada kesadaran akan hal yang dikorbankan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang berhubungan erat dengan organisasi dan didasarkan pada komitmen kontinuitas menunjukkan bahwa pekerja memilih untuk tetap melaksanakan pekerjaan karena merasa masih perlu untuk terus melakukannya.

c. Komitmen normatif

Komitmen normatif mencerminkan perasaan akan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Pekerja dengan tingkat

komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap bersama organisasi (Allen & Meyer, 1990:67).

Komitmen afektif, kontinuitas, dan normatif paling sesuai dipandang sebagai komponen daripada jenis. Seorang pekerja dapat mengalami keadaan psikologis dari masing-masing komponen dalam berbagai tingkat. Beberapa pekerja mungkin merasakan keinginan yang kuat dan kebutuhan yang kuat untuk tetap tinggal, tetapi sedikit kewajiban untuk melakukannya, kemudian yang lain mungkin merasakan sedikit keinginan, kebutuhan yang moderat, dan kewajiban yang kuat, dan seterusnya. Berbagai bentuk komitmen mungkin dapat saling berinteraksi untuk mempengaruhi perilaku seorang pekerja (Allen & Meyer, 1990:68).

3. Faktor Penentu Komitmen Organisasi

Pengembangan model anteseden komitmen organisasi menurut Steers (1977) meliputi karakteristik personal, pekerjaan atau jabatan, dan pengalaman kerja. Selanjutnya dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

- a. Karakteristik personal, yakni berupa karakteristik pribadi termasuk usia, pendidikan, dan masa jabatan, ditambah kebutuhan kekuatan prestasi, afiliasi, otonomi dan dominasi.
- b. Karakteristik pekerjaan atau jabatan, yakni otonomi, variasi, umpan balik, serta identitas tugas yang dimiliki. Kemudian terdapat pula peluang interaksi opsional yakni adanya kesempatan untuk mengembangkan pertemanan atau persahabatan di tempat kerja.
- c. Karakteristik pengalaman kerja, yakni sikap kelompok terhadap organisasi, perasaan atas kepentingan pribadi pada organisasi berdasarkan tindakan-tindakan dalam organisasi dari waktu ke waktu, kemudian sejauh mana harapan pekerja dipenuhi dan

dipertemukan dengan realitas dalam pekerjaan yang dilakukan, serta sejauh mana organisasi dipandang dapat diandalkan dalam melaksanakan komitmen terhadap pekerja (Steers, 1977:49-50).

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja yang berakar dari istilah kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan tanggung jawab (Mangkunegara, 2009:67). Prestasi kerja didefinisikan sebagai nilai total yang diharapkan oleh organisasi pada episode perilaku pekerja yang berbeda selama periode waktu tertentu (Weiner, 2013:82). Prestasi kerja, sebagai hasil dari kinerja yang dilakukan oleh para pekerja, merupakan suatu hasil yang telah dicapai pekerja atau sekelompok individu sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan. Hal tersebut meliputi kualitas, kuantitas, kehadiran, jangka waktu, serta sikap kooperatif yang ditunjukkan (Adamy, 2016:93).

Koopmans *et. al.* (2011) menjelaskan bahwa di bidang psikologi sendiri, konseptualisasi prestasi kerja melalui kinerja dalam suatu pekerjaan memiliki definisi yang didukung secara luas melalui pendapat Campbell (1990) yakni prestasi kerja harus didefinisikan sebagai perilaku dibandingkan dengan hasil. Prestasi kerja mencakup perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi dan bersifat multidimensional (Koopmans *et. al.*, 2011:856)

Berdasarkan penjelasan-penjelasan mengenai definisi dari prestasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari suatu kinerja yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Dalam pengukuran suatu prestasi kerja, tentu terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja yang dimiliki oleh individu. Menurut Bangun (2012) faktor-faktor tersebut yakni sebagai berikut:

- 1) Jumlah pekerjaan, di mana dimensi dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan menjadi persyaratan suatu standar pekerjaan.
- 2) Kualitas pekerjaan, yakni pekerja diharuskan untuk memenuhi syarat-syarat tertentu dalam menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan tuntutan kriteria tertentu.
- 3) Ketepatan waktu, yakni karakteristik dan jenis pekerjaan tertentu yang diharuskan untuk selesai pada kurun waktu tertentu.
- 4) Kehadiran, yakni tuntutan akan kesesuaian waktu pada pekerjaan yang dilakukan atas kehadiran pekerja.
- 5) Kemampuan kerja sama, yakni pekerjaan yang harus diselesaikan oleh beberapa pekerja dan membutuhkan adanya kerja sama (dalam Adamy, 2016:94-95).

3. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Koopmans *et al.* (2011) dalam mengukur prestasi kerja dilakukan atas pengelompokan konseptual individu dalam dimensi kinerja yang dijelaskan melalui indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Kinerja tugas, yakni berkenaan pelaksanaan tugas yang diberikan secara fungsional berupa pengambilan keputusan dan perencanaan, kemudian ketajaman pekerjaan dan perhatian tertentu berupa pengetahuan pekerjaan dan kepedulian terhadap kualitas dan kuantitas yang dihasilkan.
- b. Kinerja kontekstual, yakni berkenaan dengan perilaku individu yang mendukung organisasi, lingkungan sosial, dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi. Terdapat pada bentuk

komunikasi, usaha, disiplin, perilaku interpersonal, kepemimpinan, dan pengembangan. Kemudian berkenaan pula dengan perencanaan, pemecahan masalah, administrasi, dan tanggung jawab.

- c. Kinerja adaptif, yakni berkenaan dengan kemampuan dalam beradaptasi dengan kondisi serta persyaratan pada pekerjaan baru.
- d. Perilaku kerja kontraproduktif, yakni adanya kecenderungan perilaku yang membahayakan kesejahteraan organisasi seperti ketidakhadiran, keterlambatan, keterlibatan pada perilaku di luar tugas, pencurian, serta substansi penyalahgunaan (Koopmans *et al.*, 2011:858-863).

Selanjutnya keempat dimensi yang telah disebutkan diukur berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan dalam kerangka heuristik sebagai berikut:

- a. Kinerja tugas diukur melalui indikator yakni menyelesaikan tugas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemampuan dalam bekerja, pengetahuan pekerjaan, senantiasa memperbarui pengetahuan, akurasi dan kerapian pekerjaan, perencanaan dan pengorganisasian, administrasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, komunikasi lisan dan tulisan, memonitor dan mengontrol sumber daya.
- b. Kinerja kontekstual diukur melalui indikator yakni tugas tambahan, usaha, inisiatif, antusias, perhatian pada tugas, kegigihan, penuh ide dan akal, persisten, motivasi, dedikasi, kreativitas proaktif, kerja sama dan menolong sesama, kesopanan, komunikasi efektif, relasi interpersonal, komitmen organisasi.
- c. Kinerja adaptif diukur melalui indikator yakni menghasilkan hal baru, ide-ide inovatif, menyesuaikan tujuan dan rencana pada

situasi tertentu, mempelajari tugas dan berbagai teknologi baru, fleksibel dan berpikiran terbuka kepada sesama, memahami kelompok atau budaya lain, memperlihatkan resiliensi, tetap tenang, menganalisis dengan cepat, bertindak sesuai.

- d. Perilaku kerja kontraproduktif diukur melalui indikator yakni perilaku di luar tugas, terlalu banyak atau lebih lama beristirahat, kehadiran, ketidakhadiran, mengeluh, keterlambatan, melakukan tugas yang salah, kecelakaan, menghina atau bergosip tentang rekan kerja, berkelahi atau berdebat dengan rekan kerja, mengabaikan keselamatan, menyalahgunakan hak istimewa, agresi, pencurian, substansi penyalahgunaan (Koopmans *et al.*, 2011:863).

Penilaian prestasi kerja harus didasarkan pada tujuan-tujuan tertentu yang ditetapkan dari kemampuan serta minat anggota organisasi atau karyawan perusahaan yang diikuti dengan penerimaan atas penjelasan tugas dan peran yang dimiliki serta tingkat motivasi dalam bekerja. Dalam penilaian prestasi kerja, terdapat proses evaluasi organisasi pada tiap anggota yang dilakukan untuk membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas anggota. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, anggota organisasi akan mengetahui tingkat keberhasilan atau prestasi kerja yang dicapai. Kelebihan serta kekurangan yang dinilai oleh atasan akan menjadi peningkatan minat sumber motivasi dan tersendiri bagi kemajuan organisasi ke depan (Udayana, Nuridja & Suwena, 2015:6).

C. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Komitmen memainkan peran penting dalam memprediksi perilaku di tempat kerja. Seperti yang telah ditunjukkan oleh banyak tinjauan literatur, komitmen berkorelasi dengan hasil kerja seperti prestasi kerja, perilaku dalam berorganisasi, pergantian dan penarikan kognisi yang dengan

demikian hal tersebut menunjukkan urgensi dalam memahami dan meningkatkan efektivitas kerja (Klein, Becker & Meyer, 2009:69). Prestasi kerja dianggap memiliki potensi untuk dipengaruhi oleh semua jenis komitmen organisasi. Pentingnya pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja akan tergantung pada apakah kinerja yang dilakukan memiliki relevansi dengan target dan pada sifat serta kekuatan alasan dalam mempertahankan komitmen (Klein, Becker & Meyer, 2009:114). Kemudian terdapat penjelasan bahwa variabel dependen yang sangat penting pada prestasi kerja yakni kepuasan kerja individu, komitmen, keterlibatan, stres/kesehatan, dan keseimbangan kerja/keluarga (Campbell & Wiernik, 2015:48).

Kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja di tingkat organisasi dan pada tingkatan-tingkatan unit, lebih kuat daripada yang biasa dilaporkan dalam studi tingkat individu. Hal tersebut mencerminkan fakta bahwa komitmen dapat memiliki efek pada hasil (misalnya, sinergi dan kinerja kelompok) yang tidak dapat dideteksi pada tingkat individu. Studi-studi ini mengidentifikasi bahwa pengalaman selama bertahun-tahun dalam pelayanan pada organisasi, interaksi sosial dengan rekan kerja dan atasan, prestasi kerja, dan kemajuan hierarkis sebagai penentu berbagai aspek komitmen (Buchanan, 1974:545).

Keterkaitan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja dapat ditelaah melalui hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja dan/atau kinerja karyawan ataupun anggota organisasi. Hasil penelitian Kartika, Hamid, & Prasetya (2014) menyatakan bahwasannya komitmen organisasi dan disiplin kerja secara signifikan dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, hasil penelitian lain oleh Udayana (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi dalam bentuk komitmen afektif, komitmen kontinuitas, dan komitmen normatif berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sakar Nusa Baruna

Singaraja 2015. Kemudian hasil penelitian oleh Sapitri (2016) juga menyatakan hal serupa yakni bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru yang kemudian dapat membantu tercapainya tujuan dan visi misi perusahaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disebutkan maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja. Namun kemudian dapat terjadi perbedaan apabila diteliti dengan klasifikasi atau kriteria subjek yang berbeda berdasarkan kondisi organisasi yang berbeda pula. Oleh sebab itu bentuk pengaruh yang diberikan dalam subjek dan kondisi yang berbeda patut untuk diteliti lebih lanjut.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara atas rumusan masalah pada penelitian yang didasarkan atas teori yang relevan dan belum didasarkan atas bukti-bukti empiris dari pengumpulan data (Sugiyono, 2013:64). Hipotesis yang ditentukan dalam penelitian ini adalah:

H₀: Tidak terdapat pengaruh pada komitmen organisasi terhadap prestasi kerja anggota pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto.

H₁: Terdapat pengaruh pada komitmen organisasi terhadap prestasi kerja anggota pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipilih yakni menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah pengujian teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut dapat diukur yakni menggunakan suatu instrumen yang menghasilkan data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2009:22). Penelitian dengan metode kuantitatif akan menguji serta menerangkan hasil penelitian berupa angka-angka dengan analisis statistik. Hasil penelitian merupakan data-data temuan yang diukur melalui skala yang didasarkan pada teori-teori yang ada sebelumnya.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian mengacu pada karakteristik atau atribut dari seorang individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati dan dapat bervariasi antara orang atau organisasi satu dengan yang lain (Creswell, 2009:59). Variabel dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang (mungkin) menyebabkan, mempengaruhi, atau dipengaruhi hasil. Variabel ini juga dikenal dengan istilah variabel-variabel *treatment*, *manipulative*, *antecedent*, atau *predictor* (Creswell, 2009:60). Dalam penelitian ini, variabel bebas yang ditentukan adalah Komitmen Organisasi (X).

2. Variabel Terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel independen; yakni suatu *outcome* atau hasil dari pengaruh variabel independen. Nama lain untuk variabel

dependen adalah variabel *criterion*, *outcome*, dan *effect*. (Creswell, 2009:60). Dalam penelitian ini variabel terikat yang ditentukan adalah Prestasi Kerja (Y).

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan seperangkat instruksi lengkap untuk menetapkan apa yang diukur dan bagaimana cara mengukur variabel (Abdullah, 2015:175). Dengan membaca definisi operasional suatu penelitian, seorang peneliti dapat mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga dapat diketahui pula tepat tidaknya pengukuran tersebut, atau secara pengertian dapat mengukur dengan instrumen yang sesuai (Abdullah, 2015:176). Variabel dari penelitian ini adalah komitmen organisasi dan prestasi kerja dengan definisi operasional sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1991), komitmen organisasi adalah kondisi psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan implikasi dari keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Konsep komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek yakni sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif yakni mencerminkan keinginan untuk bertahan sebagai anggota dalam organisasi yang berkembang sebagian besar sebagai hasil dari pengalaman kerja yang menciptakan perasaan nyaman dan kompetensi pribadi.
- 2) Komitmen kontinuitas yakni pertimbangan individu akan hal apa saja yang dikorbankan apabila meninggalkan organisasi atau kebutuhan untuk tinggal serta pengakuan biaya.
- 3) Komitmen Normatif yakni keyakinan yang dimiliki individu dalam memiliki tanggung jawab dan internalisasi loyalitas terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990:67).

2. Prestasi Kerja

Menurut Koopmans *et al.* (2011) prestasi kerja didefinisikan sebagai kinerja dalam suatu pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Terdapat tiga penilaian dalam mengukur prestasi kerja melalui kinerja yang dihasilkan berdasarkan dimensi-dimensi sebagai berikut:

- 1) Kinerja tugas yakni pelaksanaan tugas secara fungsional dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan berdasarkan perilaku yang ditunjukkan yakni:
- 2) Kinerja kontekstual yakni bentuk perilaku interpersonal yang mendukung organisasi, lingkungan sosial, dan psikologis sebagai bentuk teknis yang berfungsi.
- 3) Kinerja adaptif yakni kemampuan beradaptasi dengan kondisi serta persyaratan dalam melaksanakan pekerjaan dan tantangan-tantangan baru yang dihadapi.
- 4) Perilaku kerja kontraproduktif yakni bentuk kecenderungan perilaku yang berisiko membahayakan kelangsungan organisasi serta mengarah pada kerugian, kerusakan, atau kemunduran lain dalam organisasi (Koopmans *et al.*, 2011:858-863).

D. Subjek Penelitian

Pemilihan subjek pada penelitian ini adalah secara keseluruhan atau dalam populasi. Pengertian dari populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan/atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:80). Populasi dari penelitian ini berjumlah 75 orang di mana hal tersebut menyatakan bahwa jumlah subjek yang ditentukan dalam penelitian ini juga berjumlah 75 orang.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh anggota organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto Periode 2019-2024.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Pengukuran Komitmen Organisasi

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan modifikasi skala pengukuran komitmen organisasi oleh Allen & Meyer (1990) yang akan diisi oleh anggota organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan (PKK) Desa Jatirejo dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.1. Blueprint Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
			Favorable	Unfavorable	
1.	Komitmen Afektif	Merasa bahagia dalam berkarir di organisasi	2, 13	6, 22	4
		Bangga menjadi bagian dari organisasi	3	23	2
		Internalisasi permasalahan organisasi sebagai permasalahan pribadi	7, 14	24, 25	4
		Tidak mudah terikat dengan organisasi lain	26	15	2
		Memiliki ikatan emosional terhadap organisasi	5		1
2.	Komitmen kontinuitas	Merasakan kerugian apabila meninggalkan organisasi		12, 16	2
		Merasa bahwa bertahan dalam organisasi adalah kebutuhan	4, 27	21, 28	4
		Meninggalkan organisasi membutuhkan pengorbanan besar dan organisasi lain	20	11	2

		belum tentu dapat memberikan manfaat yang sama			
3.	Komitmen Normatif	Kewajiban untuk selalu loyal terhadap organisasi	1	10, 19	3
		Setia pada organisasi merupakan suatu kewajiban moral	8	18, 29	3
		Tawaran pekerjaan yang lebih baik bukanlah alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi	30	9, 17	3

Berdasarkan instrumen penelitian tersebut, skala komitmen organisasi berjumlah 30 aitem. Pernyataan diisi dengan menandai tiap aitem dengan ukuran skala yang telah ditentukan yakni sebagai berikut:

Tabel 3.2. Skor Aitem Skala Komitmen Organisasi

Pilihan Jawaban	Keterangan	Skor Aitem	
		Favorable	Unfavorable
1	Tidak Pernah	1	5
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	3	3
4	Sering	4	2
5	Selalu	5	1

Pengisian skala ditentukan menggunakan jenis skala Likert yakni jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok orang mengenai fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan melalui indikator variabel yang dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki

derajat atau tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2013:93).

Tingkatan skala yang dipilih oleh peneliti mulai dari sangat positif sampai sangat negatif adalah selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah, dengan ketentuan skor seperti yang telah disebutkan pada tabel 3.2.

2. Pengukuran Prestasi Kerja

Selanjutnya dalam mengukur prestasi kerja anggota organisasi PKK Desa Jatirejo, digunakan penilaian prestasi kerja menggunakan skala pengukuran prestasi kerja melalui modifikasi penilaian oleh Koopmans *et al.* (2011) dengan ketentuan pengisian sebagai berikut:

Tabel 3. 3. Blue Print Skala Prestasi Kerja

No.	Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah Aitem
			Favorable	Unfavorable	
1.	Kinerja Tugas	Pelaksanaan tugas secara fungsional dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan	2, 8, 12	9, 13, 22, 23	7
2.	Kinerja Kontekstual	Bentuk perilaku interpersonal yang mendukung organisasi, lingkungan sosial, dan psikologis sebagai bentuk teknis yang berfungsi	1, 3, 4	7, 10, 17	6
3.	Kinerja Adaptif	Kemampuan beradaptasi dengan kondisi serta persyaratan	5, 11, 18, 19	6, 15	6

		dalam melaksanakan pekerjaan dan tantangan-tantangan baru yang dihadapi			
4.	Perilaku Kerja Kontraproduksi	Perilaku yang berisiko membahayakan kelangsungan organisasi serta mengarah pada kerugian, kerusakan, atau kemunduran lain dalam organisasi	16, 21	14, 20	4

Berdasarkan instrumen penelitian tersebut, skala prestasi kerja berjumlah 23 aitem yang terdiri masing-masing dimensi yakni kinerja tugas, kinerja kontekstual, kinerja adaptif, dan perilaku kerja kontraproduktif. Pernyataan diisi dengan menandai tiap aitem dengan ukuran skala yang telah ditentukan yakni sebagai berikut:

Tabel 3.4. Skor Aitem Skala Prestasi Kerja

Pilihan Jawaban	Keterangan	Skor Aitem	
		Favorable	Unfavorable
1	Tidak Pernah	1	5
2	Jarang	2	4
3	Kadang-kadang	3	3
4	Sering	4	2
5	Selalu	5	1

Pengisian skala ditentukan menggunakan jenis skala Likert yakni jenis skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, serta persepsi individu atau kelompok orang mengenai fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan melalui indikator variabel yang dijadikan

sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki derajat atau tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2013:93).

Tingkatan skala yang dipilih oleh peneliti mulai dari sangat positif sampai sangat negatif adalah selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah, dengan ketentuan skor seperti yang telah disebutkan pada tabel 3.4.

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas dan reliabilitas alat ukur dilakukan setelah pelaksanaan pra-penelitian pada 6-11 April 2022 dengan subjek yakni anggota pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) tingkat desa di daerah Malang sejumlah 76 (tujuh puluh enam) orang melalui *google form* yang berisi pernyataan-pernyataan sesuai dengan hasil modifikasi skala pengukuran komitmen organisasi oleh Allen & Meyer (1990) dan modifikasi skala pengukuran prestasi kerja oleh Koopmans *et al.* (2011). Berdasarkan hasil pra-penelitian tersebut, didapatkan hasil pengujian yakni sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Validitas memiliki makna sejauh mana suatu tes atau skala memiliki akurasi dalam fungsi pengukurannya. Pengertian validitas juga mengandung makna aspek kecermatan pengukuran. Konsep validitas mengacu pada kelayakan, kebermanfaatan, dan kebermanaknaan inferensi tertentu berdasarkan skor hasil tes suatu alat ukur atau skala. Dikatakan memiliki validitas tinggi apabila suatu pengukuran menghasilkan data secara akurat untuk memberikan gambaran suatu variabel yang diukur seperti yang dikehendaki dalam tujuan pengukuran. Koefisien validitas diukur dengan simbol r_{xy}

dengan ketentuan semakin mendekati angka 1,0 berarti semakin tinggi pula tingkat validitas hasil ukur (Azwar, 2016:10).

Dalam penelitian ini, uji validitas diukur dari nilai koefisien yang dihasilkan. Koefisien validitas di sekitar angka 0,50 dianggap memuaskan dan diterima, namun apabila koefisien menunjukkan angka kurang daripada 0,30 maka dianggap tidak memuaskan (Azwar, 2016:147). Uji validitas dilakukan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 28.0.1.1. (15)* yang menghasilkan data sebagai berikut:

1) Skala Komitmen Organisasi

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Organisasi

Nomor Aitem	Koefisien Validitas	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1.	0.552	3.34	0.579	Valid
2.	0.490	3.46	0.528	Valid
3.	0.491	3.45	0.526	Valid
4.	0.524	3.36	0.605	Valid
5.	0.519	3.37	0.512	Valid
6.	0.373	3.41	0.769	Valid
7.	0.541	3.39	0.518	Valid
8.	0.625	3.20	0.633	Valid
9.	0.419	2.49	1.227	Valid
10.	0.461	3.21	0.754	Valid
11.	0.519	2.89	0.932	Valid
12.	0.447	2.72	0.947	Valid
13.	0.575	2.79	0.984	Valid
14.	0.422	1.93	1.320	Valid
15.	0.100	1.37	0.846	Tidak Valid
16.	0.577	2.55	0.929	Valid
17.	0.551	2.76	0.892	Valid
18.	0.573	3.24	0.746	Valid
19.	0.508	2.59	1.073	Valid
20.	0.351	2.32	1.086	Valid
21.	0.503	2.55	0.972	Valid
22.	0.370	3.26	0.640	Valid
23.	0.542	3.39	0.634	Valid
24.	0.430	3.25	0.695	Valid
25.	0.410	3.04	0.886	Valid
26.	0.233	1.58	1.111	Tidak Valid
27.	0.243	3.03	0.909	Tidak Valid
28.	0.346	2.46	0.958	Valid

29.	0.504	2.25	1.021	Valid
30.	0.181	2.36	1.174	Tidak Valid

Berdasarkan hasil pengukuran validitas pada skala komitmen organisasi, terdapat 26 aitem valid dan 4 aitem tidak valid sehingga aitem dengan nomor 15, 26, 27, dan 30 dinyatakan gugur.

2) Skala Prestasi Kerja

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Skala Prestasi Kerja

Nomor Aitem	Koefisien Validitas	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1.	0.597	3.66	0.555	Valid
2.	0.608	3.32	0.594	Valid
3.	0.772	3.36	0.605	Valid
4.	0.696	3.42	0.572	Valid
5.	0.447	2.80	0.895	Valid
6.	0.574	2.83	0.971	Valid
7.	0.642	3.25	0.569	Valid
8.	0.511	2.84	0.981	Valid
9.	0.383	2.49	0.931	Valid
10.	0.490	3.13	0.699	Valid
11.	0.676	3.32	0.594	Valid
12.	0.732	3.14	0.605	Valid
13.	0.656	3.30	0.693	Valid
14.	0.655	3.32	0.637	Valid
15.	0.414	2.96	0.807	Valid
16.	0.496	3.00	0.980	Valid
17.	0.374	2.95	0.908	Valid
18.	0.562	3.39	0.568	Valid
19.	0.499	3.08	0.669	Valid
20.	0.565	3.24	0.690	Valid
21.	0.447	2.25	1.156	Valid
22.	0.383	3.07	0.943	Valid
23.	0.654	3.28	0.645	Valid

Berdasarkan hasil pengukuran validitas pada skala prestasi kerja, terdapat 23 aitem valid sehingga seluruh aitem dapat digunakan dan tidak ada aitem gugur.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas memiliki istilah lain seperti halnya keterandalan, kestabilan, keterpercayaan, keajegan, konsistensi, dan sebagainya. Namun gagasan utama dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil proses dalam pengukuran dapat dipercaya. Suatu pengukuran yang dapat menghasilkan data dengan reliabilitas tinggi dikatakan sebagai pengukuran yang reliabel. Koefisien reliabilitas yang disimbolkan dengan r_{xx} berkisar mulai dari angka 0,0 hingga 1,0 secara teoritik. Koefisien reliabilitas $r_{xx} = 1,0$ berarti terdapat konsistensi sempurna pada hasil ukur (Azwar, 2016:13). Wells & Wollack (2003) Tes harus memiliki konsistensi internal setidaknya 0,80 atau 0,85 dan tes dengan standar taruhan tinggi harus memiliki minimal koefisien konsistensi internal minimal 0,90 (Azwar, 2016:98).

Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan teknik ukur *Cronbach's Alpha* dalam program *IBM SPSS Statistics Version 28.0.1.1. (15)* dengan hanya menghitung aitem-aitem yang valid pada uji validitas sehingga menghasilkan data reliabilitas yakni sebagai berikut:

1) Skala Komitmen Organisasi

Tabel 3.7. Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	26

Hasil menunjukkan bahwasannya koefisien reliabilitas yang didapatkan adalah 0.861 dari total 26 aitem sehingga skala komitmen organisasi dapat dikatakan reliabel.

2) Skala Prestasi Kerja

Tabel 3.8. Reliabilitas Skala Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	23

Hasil menunjukkan bahwasannya koefisien reliabilitas yang didapatkan adalah 0.880 dari total 23 aitem sehingga skala prestasi kerja dapat dikatakan reliabel.

F. Analisis Data

Dalam melakukan pengukuran nilai pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain maka digunakan analisis atau uji regresi. Uji regresi yakni merupakan suatu kajian yang memprediksi hubungan antara variabel yang diterangkan (*explained variable*) atau variabel terikat (*dependent variable*) dengan variabel yang menerangkan (*explanatory variable*) atau variabel bebas (*independent variable*). Jika variabel bebas dinyatakan berjumlah satu maka digunakan analisis regresi sederhana, kemudian jika variabel bebas berjumlah lebih dari satu maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi memiliki perhitungan statistika pada uji signifikansi, anova, dan penentuan hipotesis (Yuliara, 2016:1).

Analisis regresi linear sederhana merupakan jenis analisis data yang sesuai untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini yakni mengenai pengaruh variabel bebas (Komitmen Organisasi) terhadap variabel terikat (Prestasi Kerja). Berdasarkan ketentuan pada analisis regresi, maka dalam penelitian ini menggunakan jenis analisis regresi linear sederhana karena hanya memiliki satu variabel bebas. Kemudian sebelum mengoperasikan uji regresi linear sederhana, dilakukan uji prasyarat terlebih dahulu yakni uji normalitas dan uji linearitas sebagai prasyarat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Balai Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto, bersamaan dengan agenda organisasi yakni Rapat Pleno Tim Penggerak PKK Desa Jatirejo pada tanggal 30 Mei 2022 dengan jumlah subjek penelitian yakni 75 (tujuh puluh lima) orang anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto di mana jumlah subjek disesuaikan dengan jumlah seluruh anggota yang hadir pada agenda tersebut. Terdapat beberapa anggota yang dilaporkan berhalangan dan tidak dapat hadir sehingga tidak disertakan dalam pengisian skala penelitian.

Prosedur pengisian skala penelitian yakni dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang diajukan dan diisi dengan memberi tanda centang (\surd) pada pilihan jawaban yang telah disediakan. Skala penelitian dibagikan kepada subjek setelah prosesi rapat pleno telah dilaksanakan yakni dimulai pada pukul 10.15 WIB hingga pukul 10.45 WIB. Sebelum skala penelitian dibagikan, terdapat sesi penjelasan teknis pengisian selama ± 10 Menit disertai dengan sesi tanya-jawab.

Hambatan-hambatan yang dialami pada saat pengisian skala penelitian yakni yang pertama adalah kondisi tempat yang berada di ruang terbuka. Seluruh kegiatan PKK Desa Jatirejo biasa dilakukan di Balai Desa Jatirejo dan tidak tersedia ruangan tertutup untuk melaksanakan kegiatan, oleh sebab itu pengisian skala penelitian disesuaikan dengan waktu dan tempat pada agenda Rapat Pleno PKK Desa Jatirejo yakni di Balai Desa Jatirejo. Ruang terbuka menjadi salah satu hambatan dikarenakan terdapat kebisingan yang bersumber dari lalu lalangnya kendaraan bermotor di jalan raya. Hal tersebut tentu dapat mengganggu konsentrasi subjek dalam proses pengisian skala penelitian.

Hambatan selanjutnya yakni kesulitan dalam menyampaikan maksud pengisian skala. Anggota PKK Desa Jatirejo yang secara keseluruhan

merupakan ibu-ibu dengan rentang usia 18-55 Tahun mengeluhkan prosedur pengisian yang sulit dimengerti karena tidak adanya pengalaman dalam mengisi skala penelitian sejenis. Beberapa pertanyaan berfokus pada istilah yang digunakan dalam aitem-aitem yang diajukan serta mengenai keputusan dalam memilih pilihan jawaban yang disediakan. Namun hambatan tersebut dapat diatasi dengan adanya sesi tanya-jawab sehingga seluruh subjek dapat memahami prosedur yang baik dan benar dalam mengisi skala penelitian. Kemudian sebelum memulai pengisian, subjek juga diingatkan untuk meneliti kembali data responden dan skala penelitian sehingga tidak ada satupun yang terlewat atau tidak dijawab.

B. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan pada 31 Mei 2022 dengan subjek yakni anggota pemberdayaan kesejahteraan keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto sejumlah 75 (tujuh puluh lima) orang dan dengan menggunakan skala penelitian hasil modifikasi skala pengukuran komitmen organisasi oleh Allen & Meyer (1990) dan modifikasi skala pengukuran prestasi kerja oleh Koopmans *et al.* (2011), dilakukan uji-uji statistik yang kemudian menunjukkan hasil yakni sebagai berikut:

1. Tingkat Komitmen Organisasi Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto

Dalam menentukan tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh subjek, dapat dijelaskan melalui pengukuran sebaran frekuensi serta prosentase pada tiap subjek dalam bentuk kategorisasi data yang diperoleh dari uji statistik deskriptif.

Langkah pertama dalam uji statistik deskriptif adalah dengan menentukan kategorisasi data yang dihitung dalam rumus yakni sebagai berikut:

Tabel 4.1. Rumus Kategorisasi Data

Rumus Skoring	Kategori
$X > Mean + 1 \times Std. Deviation$	Tinggi
$Mean - 1 \times Std. Deviation \leq X$ $X \leq Mean + 1 \times Std. Deviation$	Sedang
$X < Mean - 1 \times SD$	Rendah

Selanjutnya dengan rumus tersebut di atas, diperlukan adanya besaran angka untuk menentukan kategorisasi data dari para subjek. Dalam menghitung kategorisasi data dari masing-masing subjek, maka dilakukan perhitungan berdasarkan hasil skor penelitian komitmen organisasi melalui bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 25* yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.2. Hasil Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen_Organisasi	75	74	124	101.45	10.915
Valid N (listwise)	75				

Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif komitmen organisasi melalui rumus kategorisasi data, maka didapatkan kesimpulan dari tingkat komitmen organisasi Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto yakni sebagai berikut:

Tabel 4.3. Kategorisasi Komitmen Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	14	18.7	18.7	18.7
	Sedang	49	65.3	65.3	84.0
	Rendah	12	16.0	16.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

2. Tingkat Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto

Dalam menentukan prestasi kerja yang dimiliki oleh subjek, dapat dijelaskan melalui pengukuran sebaran frekuensi serta prosentase pada tiap subjek dalam bentuk kategorisasi data yang diperoleh dari uji statistik deskriptif.

Langkah pertama dalam uji statistik deskriptif adalah dengan menentukan kategorisasi data yang dihitung dalam rumus kategorisasi data seperti pada Tabel 4.1. Selanjutnya dengan rumus tersebut di atas, diperlukan adanya besaran angka untuk menentukan kategorisasi data dari para subjek. Dalam menghitung kategorisasi data dari masing-masing subjek, maka dilakukan perhitungan berdasarkan hasil skor penelitian prestasi kerja melalui bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 25* yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil Statistik Deskriptif Prestasi Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi_Kerja	75	64	107	87.16	8.996
Valid N (listwise)	75				

Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif prestasi kerja melalui rumus kategorisasi data, maka didapatkan kesimpulan dari tingkat prestasi kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto yakni sebagai berikut:

Tabel 4.5. Kategorisasi Prestasi Kerja

		Kategori_Prestasi_Kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tinggi	12	16.0	16.0	16.7
	Sedang	52	69.3	69.3	85.3
	Rendah	11	14.7	14.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto

Untuk mengetahui nilai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, dilakukan uji regresi linear sederhana dengan uji prasyarat yakni uji normalitas dan uji linearitas. Pada hasil pengujian, terdapat kesimpulan dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak melalui uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan yakni apabila data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.6. Dasar Keputusan Uji Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
>0.05	Distribusi Normal
<0.05	Distribusi Tidak Normal

Selanjutnya dalam uji normalitas dilakukan perhitungan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 25* yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.63705088
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.052
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh yakni sebesar 0.200 atau dapat diartikan > 0.05 di mana hal tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berbentuk linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yakni apabila data menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.8. Dasar Keputusan Uji Linearitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
>0.05	Terdapat Hubungan Linear
<0.05	Tidak Terdapat Hubungan Linear

Selanjutnya dalam uji linearitas dilakukan perhitungan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 25* yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.9. Hasil Uji Linearitas

			Test Results				
			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Prestasi	Between	(Combined)	4177.113	36	116.031	2.435	.004
Kerja *	Groups	Linearity	2728.347	1	2728.347	57.250	.000
Komitmen		Deviation	1448.766	35	41.393	.869	.662
Organisasi		from					
		Linearity					
		Within Groups	1810.967	38	47.657		
		Total	5988.080	74			

Berdasarkan hasil uji linearitas tersebut, dengan merujuk pada nilai signifikansi yang dapat dilihat pada keterangan *Sig. Deviation from Linearity*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yakni sebesar 0.662 atau dapat diketahui memiliki nilai $> 0,05$. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja berbentuk linear.

c. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana yakni sebagai berikut:

Tabel 4.10. Dasar Keputusan Uji Regresi Linear Sederhana

Nilai Signifikansi	Keterangan
>0.05	Variabel Bebas Tidak Berpengaruh Terhadap Variabel Terikat
<0.05	Variabel Bebas Berpengaruh Terhadap Variabel Terikat

Selanjutnya pengujian dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics Version 25* yang menghasilkan data sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Signifikansi

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2728.347	1	2728.347	61.100	.000 ^b
	Residual	3259.733	73	44.654		
	Total	5988.080	74			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai $F = 61.100$ dengan signifikansi sebesar 0.000 di mana nilai tersebut menunjukkan hasil <0.05 sehingga model regresi tersebut membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Langkah selanjutnya dalam uji regresi linear sederhana adalah dilakukan uji-t dengan ketentuan yakni taraf signifikansi 5% atau 0.05 untuk menguji nilai signifikansi pada hipotesis yang diajukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Di mana:

t_{hit} = t-hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah data

r^2 = koefisien determinasi

Kemudian diperlukan pula perhitungan derajat kebebasan untuk mengukur t-tabel yakni dengan rumus sebagai berikut:

$$df = n - k$$

Di mana:

- df = derajat kebebasan
- n = jumlah data
- k = jumlah variabel (variabel bebas+variabel terikat)

Selanjutnya, berdasarkan rumus yang telah dijelaskan di atas, didapatkan hasil operasi perhitungan yakni sebagai berikut:

$$t_{hit} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{0,675\sqrt{75-2}}{\sqrt{1-0,456}} = \frac{5.767}{0.544} = 5.223$$

$$df = 75 - 2 = 73$$

Dalam perhitungan uji-t terdapat kriteria yang menentukan kesimpulan dari pengajuan hipotesis penelitian. Kriteria tersebut yakni:

Tabel 4.12. Kriteria Kesimpulan Hipotesis

Kriteria	Kesimpulan
$t_{hit} < t_{tab}$	H_0 diterima, H_1 ditolak
$t_{hit} > t_{tab}$	H_0 ditolak, H_1 diterima

Pada perhitungan tersebut, t_{hit} diisi dengan mencantumkan hasil perhitungan seperti pada halaman sebelumnya, kemudian t_{tab} diisi dengan mencari distribusi t-tabel yakni secara rinci terdapat pada bagian lampiran, dengan merujuk pada hasil perhitungan df yang terdapat pula pada halaman sebelumnya dan

merujuk pada besaran nilai koefisien yang dicari untuk menentukan t_{tab} dengan operasi perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Nilai Koefisien} \div 2 = 0.05 \div 2 = 0.025$$

Berdasarkan operasi perhitungan tersebut, didapatkan hasil yakni:

$$t_{hit} = 5.223$$

$$t_{tab} = 1.996$$

Kemudian hasil tersebut menunjukkan bahwa kesimpulan dari hipotesis yang diajukan yakni:

$$t_{hit} > t_{tab} = 5.223 > 1.996$$

$$t_{hit} > t_{tab} = H_0 \text{ ditolak, } H_1 \text{ diterima}$$

Setelah mendapatkan kesimpulan dari pengajuan hipotesis penelitian, selanjutnya dilakukan pengujian nilai pengaruh dalam koefisien korelasi dan koefisien determinasi yang menghasilkan data yakni sebagai berikut:

Tabel 4.13. Hasil Pengukuran Koefisien

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Prestasi Kerja * Komitmen Organisasi	.675	.456	.835	.698

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai R atau koefisien korelasi yang didapatkan yakni sebesar 0.675. Hal tersebut menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja yakni moderat atau sedang. Nilai R yang diperoleh juga menunjukkan bahwa

terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan prestasi kerja yang diketahui dari rumusan nilai R yakni $-1 \leq 0.675 \leq 1$.

Kemudian dapat diketahui pula bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan melalui hasil R Square yakni sebesar 0,456 di mana hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas yakni komitmen organisasi dalam mempengaruhi variabel terikat yakni prestasi kerja adalah sebesar 45.6%. Sedangkan 54.4% pengaruh lain dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang kemudian menjawab rumusan masalah yakni terdapat Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto. Kemudian dapat diketahui pula bahwa kekuatan hubungan antara komitmen organisasi dengan prestasi kerja adalah moderat atau sedang dan terdapat hubungan positif antara kedua variabel. Kemudian diketahui pula bahwa nilai kekuatan pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto yakni sebesar 45,6%.

C. Pembahasan

1. Komitmen Organisasi Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto

Tentu saja komitmen dalam berorganisasi sangat penting untuk dimiliki oleh anggota organisasi di mana hal tersebut merujuk pada pendapat yakni komitmen organisasi juga membentuk kemauan seseorang untuk tetap bertahan akan status keanggotaannya (Michael, Court, & Petal, 2009:270). Loyalitas, kerelaan untuk bekerja keras dan memberikan energi serta mengerahkan waktu untuk suatu pekerjaan merupakan realisasi dari komitmen organisasi (Udayana, Nuridja, & Suwena, 2015:4). Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan keberadaan anggota yang memiliki komitmen tinggi sebagai penggerak dalam setiap kegiatan organisasi. Komitmen organisasi sebagai konsep dalam identifikasi psikologis atas hubungan anggota organisasi dengan organisasi itu sendiri, mengimplikasikan keputusan-keputusan dalam mengendalikan sikap dasar dan perilaku seseorang dalam bekerja.

Organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto sebagai suatu organisasi aktif tentu juga membutuhkan komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota sebagai penggerak dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto memiliki 18.7% anggota dengan tingkat komitmen organisasi tinggi, 65.3% tingkat komitmen organisasi sedang, dan prosentase terkecil di tingkat rendah yakni sebesar 16.0% dari total keseluruhan anggota. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memiliki komitmen organisasi tingkat sedang hingga tinggi.

Karakter anggota organisasi dengan komitmen organisasi yang dimiliki menunjukkan adanya keyakinan kuat pada organisasi. Selain

itu penerimaan tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki organisasi juga muncul disertai adanya keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi. Hal-hal tersebut dapat menjelaskan bagaimana seseorang menemukan tujuan dalam hidup sampai pada taraf tertentu (Steers, Porter & Mowday, 1982:19). Namun kembali pada asal mula adanya komitmen organisasi, anteseden yang menjadi karakteristik dasar tumbuhnya komitmen organisasi yakni adanya kontak personal anggota terhadap organisasi itu sendiri, baik keterkaitannya dengan kepribadian, riwayat pendidikan, ataupun hal lain yang bersifat personal seperti masa kerja pada organisasi, serta korelasi organisasi dengan kehidupan anggota (Steers, Porter & Mowday, 1982:30).

Diketahui bahwa terdapat adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan adanya hasil yang diharapkan seperti kinerja tingkat tinggi, tingkat pengunduran diri dan pemberhentian anggota organisasi yang rendah, serta tingkat ketidakhadiran yang rendah (Luthans, 2011:148). Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, maka dampak positif yang ditimbulkan dapat mendukung kegiatan organisasi, namun sebaliknya, apabila komitmen organisasi rendah maka akan menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Lebih lanjut, penjelasan mengenai komitmen organisasi yang rendah menunjukkan hasil yang bertolak belakang dengan pengaruh-pengaruh positif yang ditimbulkan dari adanya komitmen organisasi yang tinggi. Jika keterkaitan individu pada organisasi dalam hal ini adalah komitmen organisasi berada pada tingkat rendah, maka organisasi menghadapi masalah yakni bagaimana perilaku dalam peran seperti inovasi, perilaku proaktif yang melindungi serta memajukan organisasi akan terancam (Steers, Porter & Mowday, 1982:15). Oleh sebab itu, perlu adanya perhatian khusus pada 16.0% anggota PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto

yang memiliki tingkat komitmen organisasi rendah dikarenakan hal tersebut dapat memberi pengaruh negatif terhadap kinerja organisasi.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota sangatlah penting bagi kemajuan organisasi. Potensi yang dimiliki oleh PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto dengan jumlah 18.7% anggota dengan tingkat komitmen organisasi tinggi, perlu untuk dijaga dan diberdayakan. Selanjutnya 65.3% anggota dengan tingkat komitmen organisasi sedang perlu untuk dikembangkan lebih lanjut agar kemudian dapat mencapai pula tingkat komitmen organisasi tinggi melalui berbagai aspek pendukung untuk mendorong tumbuhnya komitmen organisasi dalam tingkatan yang lebih tinggi. Serta tak lupa perhatian khusus bagi 16.0% anggota dengan tingkat komitmen organisasi rendah. Perlu adanya pengembangan kegiatan, pengalaman, serta kontak personal anggota terhadap organisasi untuk menumbuhkan kesadaran akan rasa memiliki terhadap organisasi.

2. Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto

Konsep prestasi kerja dalam bidang psikologi yang mendefinisikan kinerja pada suatu pekerjaan yang berhubungan dengan perilaku serta tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi merujuk pada proses dan hasil kerja (Koopmans *et. al.*, 2011:856). Hasil kerja sendiri dapat dilihat dari kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh pekerja. Besaran jumlah dan hasil yang nampak menjadi penting untuk dicapai oleh pekerja sebagai bukti dari tanggung jawab serta dedikasi dalam menjalankan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2009:67). Berdasarkan pernyataan-pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa prestasi kerja muncul dari proses dan hasil kerja yang relevan dengan tujuan organisasi di mana prestasi

kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang dihasilkan.

Untuk mengetahui prestasi kerja maka dapat dilakukan pengukuran melalui indikator-indikator tertentu yang telah ditetapkan yakni pelaksanaan tugas, fungsi teknis dan perilaku dalam mendukung lingkungan kerja, kemampuan beradaptasi dalam kondisi serta lingkungan di tempat kerja, serta kecenderungan perilaku yang dapat membahayakan kondisi organisasi (Koopmans *et. al.*, 2011:863). Dengan adanya pengukuran melalui indikator-indikator tersebut maka akan didapatkan hasil suatu ukuran dalam merepresentasikan prestasi kerja seseorang. Penilaian tersebut didasarkan atas proses telaah kemampuan serta motivasi yang dimiliki sehingga kemudian dapat pula dijadikan sebagai bahan evaluasi organisasi (Udayana, Nuridja, & Suwena, 2015:6).

Berdasarkan hasil penelitian pada anggota PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto, dinyatakan bahwasannya 16.0% anggota memiliki tingkat prestasi kerja tinggi, 69.3% anggota berada di tingkat sedang, serta 14.7% anggota memiliki tingkat prestasi kerja rendah. Prosentase tertinggi ada pada tingkat sedang dan prosentase terendah ada pada tingkat rendah. Hal yang perlu menjadi sorotan adalah besaran prosentase tertinggi yang sangat berbeda dan melampaui besaran prosentase lain yakni hasil yang mengindikasikan bahwa mayoritas anggota memiliki tingkat prestasi kerja sedang. Selanjutnya dalam perbandingan antara tingkat prestasi kerja tinggi dan rendah menunjukkan bahwa jumlah anggota dengan tingkat prestasi kerja tinggi lebih banyak daripada anggota dengan tingkat prestasi kerja rendah. Apabila diakumulasikan, maka anggota PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto cenderung memiliki tingkat prestasi kerja tinggi dan sedang.

Merujuk pada hasil penelitian di mana anggota PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto cenderung memiliki

tingkat prestasi kerja sedang dan tinggi, hal tersebut dapat menjadi keuntungan yang dimiliki oleh organisasi sebagai potensi untuk dapat mencapai tujuan dengan lebih baik. Diketahui bahwa seseorang akan mencapai prestasi kerja apabila terdapat kemampuan serta motivasi yang mendorong adanya usaha dalam memberikan hasil kerja terbaik (Mangkunegara, 2009:67). Dengan kecenderungan tingkat prestasi kerja tinggi maka mengindikasikan adanya kemampuan dan motivasi yang tinggi pada anggota untuk dapat melaksanakan pekerjaan.

Namun apabila merujuk pada hasil penelitian di mana terdapat anggota dengan tingkat prestasi kerja rendah, perlu diperhatikan pula bahwa terdapat potensi adanya kerugian bagi organisasi. Berbanding terbalik dengan anggota dengan tingkat prestasi kerja tinggi dan sedang, anggota dengan prestasi kerja rendah dapat mengurangi efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. 16.0% anggota PKK Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto dengan tingkat prestasi kerja rendah perlu menjadi perhatian khusus untuk kemudian diberdayakan hingga dapat mencapai ukuran tertentu sebagai anggota dengan tingkat prestasi kerja yang lebih tinggi. Dengan usaha tersebut diharapkan dapat menambah mutu kerja dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto

Komitmen organisasi dan prestasi kerja memiliki keterkaitan di mana pencapaian tujuan organisasi bergantung pada kedua aspek tersebut. Komitmen organisasi sebagai faktor internal yang dimiliki oleh seseorang sebagai keyakinan dan kepercayaan dalam penerimaan tujuan organisasi (Mathis & Jackson, 2006:158). Kemudian prestasi kerja dipandang sebagai suatu hasil yang dicapai oleh seseorang meliputi kualitas, kuantitas, kehadiran, jangka waktu, serta sikap

kooperatif yang dilaksanakan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan (Adamy, 2016:93).

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto, dapat dibuktikan bahwasannya **terdapat pengaruh pada komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yang dimiliki oleh anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto**. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil analisis data di mana $t_{hit} > t_{tab} = 5.223 > 1.996$ yang menyimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sesuai dengan rumus uji regresi linear sederhana. Selanjutnya diketahui pula bahwa terdapat hubungan positif dan moderat atau sedang pada komitmen organisasi dan prestasi kerja, serta besaran prosentase kekuatan pengaruh yang dimiliki komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yakni 45,6%.

Hasil penelitian tersebut dapat disandingkan dengan hasil penelitian-penelitian terdahulu dengan metode penelitian sejenis seperti pada penelitian Kartika, Hamid & Prasetya (2014) yang menunjukkan hasil yakni komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. PG Toelangan Sidoarjo sebesar 43,7%. Kemudian hasil penelitian Sapitri (2016) menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru secara positif dan signifikan dalam prosentase yakni sebesar 38,1%. Kedua hasil penelitian tersebut memiliki prosentase pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan hasil penelitian pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo

Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto di mana prosentase pengaruh yang dimiliki berada pada angka 45,6%.

Lebih lanjut terdapat pula hasil penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan kesimpulan yang sama. Tahir & Suci (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi masuk dalam kriteria tinggi dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Kemudian hasil penelitian Udayana, Nuridja, & Suwena (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015.

Hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan membuktikan bahwa komitmen organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja anggota organisasi dari berbagai sektor, tidak hanya pada pegawai di perusahaan dengan bidang tertentu, namun juga pada anggota organisasi non-profit sekalipun seperti pada anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto. Pengaruh tersebut berasal dari hubungan emosional anggota organisasi berupa internalisasi nilai-nilai organisasi, keterlibatan dalam melaksanakan pekerjaan, serta rasa memiliki terhadap organisasi (Buchanan, 1974:11). Komitmen organisasi secara psikologis mengendalikan perilaku seseorang (Wahyu & Salam, 2020:18). Komitmen organisasi secara psikologis juga menguji hubungan anggota organisasi terhadap organisasi itu sendiri serta sejauh mana tujuan organisasi dipertemukan (Michael & Petal, 2009:284).

Komitmen organisasi dapat membangun dedikasi anggota organisasi untuk dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Selanjutnya dijelaskan bahwa pekerja yang berkinerja atau memiliki prestasi kerja pada tingkat kemahiran tinggi, secara perilaku dapat berkomitmen pada tingkat

kinerja tersebut. Hal tersebut mengakibatkan adanya pengembangan sikap positif atau dapat dikatakan sebagai komitmen afektif terhadap organisasi. Setelah adanya pengembangan sikap positif, dapat dipastikan adanya kontinuitas dari kinerja tingkat tinggi di masa depan (Allen & Meyer, 1991:78). Prestasi kerja sendiri dipengaruhi oleh tingkat kemampuan serta motivasi sebagai penggerak untuk mendorong daya kemampuan dan pencapaian tujuan (Mangkunegara, 2009:67).

Prestasi kerja yang dimiliki oleh anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto tentu dipengaruhi oleh komitmen organisasi di mana kedua aspek tersebut saling terkait dalam upaya untuk menghasilkan mutu kerja terbaik serta menambah efektivitas pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan potensi yang dimiliki baik dari tingkat komitmen organisasi maupun tingkat prestasi kerja, organisasi Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto dapat memertahankan bahkan meningkatkan kinerja para anggota. Namun kemudian perlu pula adanya usaha dalam mengelola dan menangani anggota dengan tingkat komitmen organisasi dan prestasi kerja yang rendah.

Dalam menelaah komitmen organisasi serta prestasi kerja yang dimiliki oleh anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto beserta pengaruh antara kedua variabel, masih terdapat kekurangan yang perlu diperbaiki dalam penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni berupa *self-assessment* di mana subjek mengisi skala penelitian berdasarkan penilaian pribadi. Hal tersebut tentu dapat memunculkan subjektivitas dan keinginan untuk menampakkan kesan positif pada subjek. *Self-assessment* dapat dijadikan sebagai data primer di penelitian, namun akan lebih baik apabila dilakukan

pula penilaian ahli yang dapat menjelaskan subjek secara objektif. Penilaian ahli yang dimaksud adalah seperti penilaian oleh psikolog atau dapat pula dilakukan penilaian oleh pimpinan organisasi sebagai suatu bentuk penilaian kinerja. Dengan adanya data sekunder berupa penilaian ahli akan membantu peneliti untuk dapat menelusuri komitmen organisasi dan prestasi kerja subjek secara lebih mendalam.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis di bab sebelumnya, maka kesimpulan dari hasil penelitian yakni sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa 16.0% anggota dalam tingkat komitmen organisasi rendah, 65.3% anggota dalam tingkat komitmen organisasi sedang, dan 18.7% anggota dalam tingkat komitmen organisasi tinggi. Prosentase terbesar ada pada tingkat sedang, dan prosentase terkecil ada pada tingkat rendah.
2. Prestasi kerja yang dimiliki oleh anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa 14.7% anggota dalam tingkat prestasi kerja rendah, 69.3% anggota dalam tingkat prestasi kerja sedang, dan 16.0% anggota dalam tingkat prestasi kerja tinggi. Prosentase terbesar ada pada tingkat sedang, dan prosentase terkecil ada pada tingkat rendah.
3. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai $F = 61.100$ dengan signifikansi yang diperoleh yakni $0,000 < 0,05$ dan $t_{hit} = 5.223$ di mana nilai tersebut menunjukkan bahwa $t_{hit} > t_{tab} = 5.223 > 1.996$ yang kemudian menghasilkan keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selanjutnya diketahui bahwa nilai R atau koefisien korelasi yakni $0.675 \leq 1$ di mana menunjukkan bahwa $-1 \leq 0.675 \leq 1$ yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dalam tingkat moderat atau sedang pada variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja. Kemudian diketahui pula nilai koefisien determinasi atau R Square yakni 0.456 yang menunjukkan bahwa kekuatan pengaruh

komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yakni sebesar 45.6%, di mana 54.4% pengaruh lain tidak dijelaskan pada penelitian ini.

B. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan:

1. Bagi organisasi:
 - a. Diharapkan potensi tingkat komitmen organisasi dan prestasi kerja pada tingkat tinggi dan sedang dipelihara dan dikembangkan dengan adanya penyelenggaraan sosialisasi dan pelatihan khusus yang berfokus pada pengembangan komitmen organisasi dan prestasi kerja anggota untuk dapat memaksimalkan upaya pencapaian tujuan organisasi.
 - b. Diharapkan anggota Pemberdayaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) Desa Jatirejo Kecamatan Jatirejo Kabupaten Mojokerto dapat terus mengasah kemampuan serta potensi yang dimiliki secara maksimal dalam setiap kegiatan organisasi, serta mendukung penuh program yang ditujukan untuk mengembangkan serta meningkatkan prestasi kerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para anggota.
2. Bagi peneliti selanjutnya:

Diharapkan adanya pengembangan penelitian dengan penambahan metode penelitian yakni penilaian ahli sebagai data sekunder dalam penelitian guna mengurangi subjektivitas dan sebagai bahan penelusuran komitmen organisasi dan prestasi kerja secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adamy, Marbawi. (2016). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA: Teori, Praktik dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Armstrong, M., & Brown, D. (2006). *Strategic reward: how organizations add value through reward*. London and Philadelphia: Kogan Page Publishers.
- Azwar, Saifuddin. (2016). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brumback, Gary B. (1988). *Some Ideas, Issues and Predictions About Performance Management*. *Public Personnel Management* Vol. 17, No. 4, pp. 387-402.
- Buchanan, B. (1974). *"Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations"*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 19, pp. 533-46.
- Campbell, John P. & Wiernik, Brenton M. (2015). *The Modeling and Assessment of Work Performance*. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* Vol. 2, pp. 47-74. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032414-111427
- Campbell, John P. (2012). *Behavior, Performance, and Effectiveness in the Twenty-first Century*. *The Oxford Handbook of Organizational Psychology*, Volume 1. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0006
- Creswell, John W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches—3rd ed*. California: SAGE Publications, Inc.
- Kartika, A. D. A., Hamid, Djamhur., & Prasetya, Arik. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja*

Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 15 No.2.

Klein, Howard J., Becker, Thomas E., & Meyer, John P. (2009). *Commitment in organizations : accumulated wisdom and new directions*. New York: Taylor & Francis Group, LLC.

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2011). *Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review*. Journal of Occupational and Environmental Medicine, Volume 53, Number 8, pp. 856-866. DOI: 10.1097/JOM.0b013e318226a763

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., & De Vet, H. C. (2012). *Development of an individual work performance questionnaire*. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 62 No. 1, pp. 6-28. DOI: 10.1108/17410401311285273

Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior : an evidence-based approach / Fred Luthans—12th ed*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

Mangkunegara, A. A. P. (2009). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management, 13th Edition*. Ohio, USA: South-Western, Cengage Learning.

Michael, Orly., Court, Deborah., & Petal, Pnina. (2009). *Job stress and organizational commitment among mentoring coordinators*. International Journal of Educational Management Vol. 23 No. 3, pp. 266-288. DOI: 10.1108/09513540910941766

Mottaz, Clifford J. (1988). *Determinants of Organizational Commitment*. Human Relations, Volume 41, Number 6, pp. 467-482.

Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. (1982). *Employee—Organizational linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. New York: Academic Press, Inc.

Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Sapitri, R., & Suryalena, S. (2016). *Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa Fisip Vol. 3 No. 2.

- Steers, Richard M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22 No. 1, pp. 46-56.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, E., & Suci, R. P. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)*, Vol. 4 No. 1, hal. 40-53.
- Udayana, K. J., Nuridja, I. M., & Suwena, K. R. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 5 Nomor 1.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Banten: UNPAM PRESS.
- Weiner, Irving B. (2013). *HANDBOOK OF Psychology VOLUME 12: Industrial and Organizational Psychology—2nd ed.* New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Yuliara, I. M. (2016). Modul : Regresi Linier Sederhana. *Universitas Udayana*, 2-5.

LAMPIRAN

A. Skala Komitmen Organisasi

No.	Aitem	1	2	3	4	5
1.	Saya memiliki loyalitas tinggi pada organisasi ini					
2.	Saya menjalankan tugas di organisasi ini dengan semangat dan bahagia					
3.	Saya senang dapat berkontribusi dalam organisasi ini					
4.	Saya membutuhkan organisasi ini sebagai wadah untuk memaksimalkan potensi dan kemampuan saya					
5.	Organisasi ini memiliki banyak arti secara personal bagi saya					
6.	Saya merasa tidak nyaman berada di organisasi ini					
7.	Saya akan berusaha menyelesaikan permasalahan organisasi sebaik mungkin					
8.	Kesetiaan pada organisasi sangatlah penting oleh karena itu saya merasa memiliki kewajiban moral untuk menetap di organisasi ini					
9.	Tawaran yang lebih baik di organisasi lain dapat saya pertimbangkan sebagai alasan untuk meninggalkan organisasi ini					

10.	Saya merasa tidak ada kewajiban bagi anggota organisasi untuk loyal terhadap organisasinya					
11.	Akan mudah bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini					
12.	Tidak akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini sekarang					
13.	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir dalam organisasi ini					
14.	Saya benar-benar merasa seolah-olah masalah organisasi ini adalah milik saya sendiri					
15.	Tidak masalah bagi saya untuk bergabung dengan organisasi lain yang sejenis dengan organisasi ini					
16.	Saya yakin akan ada banyak peluang di organisasi lain apabila saya meninggalkan organisasi ini					
17.	Banyak hal yang dapat dikemukakan sebagai alasan untuk meninggalkan organisasi ini					
18.	Kesetiaan terhadap organisasi bukanlah hal yang penting					
19.	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasinya					
20.	Salah satu alasan utama saya terus bekerja untuk organisasi ini adalah					

	bahwa meninggalkan organisasi ini akan membutuhkan pengorbanan yang cukup besar di mana organisasi lain mungkin tidak memberi manfaat seperti yang saya miliki di sini					
21.	Saya merasa bahwa terdapat peluang untuk meninggalkan organisasi ini					
22.	Saya tidak senang dengan tugas saya dalam organisasi ini					
23.	Tidak ada hal yang dapat saya banggakan dari organisasi ini					
24.	Permasalahan organisasi bukanlah urusan saya					
25.	Saya tidak ingin ikut campur dalam permasalahan organisasi					
26.	Saya sangat terikat dengan organisasi ini sehingga saya tidak ingin menjadi bagian dari organisasi lain					
27.	Saat kondisi organisasi sedang sulit maka saya akan tetap bertahan dalam organisasi ini					
28.	Bertahan dalam organisasi ini bukanlah kebutuhan bagi saya					
29.	Saya merasa bahwa meninggalkan organisasi ini dan berpindah ke organisasi lain adalah lumrah					
30.	Jika saya mendapat tawaran untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain maka hal tersebut tidak akan					

menjadi alasan saya untuk meninggalkan organisasi ini					
---	--	--	--	--	--

B. Skala Prestasi Kerja

No.	Aitem	1	2	3	4	5
1.	Saya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang positif					
2.	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu berdasarkan perencanaan yang saya buat					
3.	Saya turut serta dalam memotivasi rekan kerja					
4.	Saya bersedia membantu rekan kerja yang kesulitan					
5.	Saya mengambil tugas kerja yang menantang ketika ada kesempatan					
6.	Saya mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja					
7.	Saya tidak tertarik untuk membantu menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja					
8.	Saya memulai tugas baru secara mandiri ketika tugas lama saya telah selesai					
9.	Saya mengalami kesulitan dalam mencapai target yang telah ditentukan					
10.	Saya berada di lingkungan kerja yang sangat kompetitif dan memiliki kerja sama yang buruk					
11.	Saya berusaha untuk menjaga pengetahuan					

	dan wawasan bekerja dalam kondisi up-to-date (terperbarui)					
12.	Saya dapat mencapai target yang telah ditentukan					
13.	Saya hanya akan bekerja ketika sudah diperingatkan					
14.	Saya berusaha untuk menjaga kestabilan kondisi di lingkungan kerja					
15.	Lebih baik saya bekerja dengan cara lama daripada harus mempelajari cara baru					
16.	Saya berbicara dengan orang-orang dari luar organisasi tentang aspek negatif dari pekerjaan saya					
17.	Permasalahan dalam bekerja yang dihadapi oleh rekan kerja saya bukanlah urusan saya					
18.	Saya berusaha untuk menjaga keterampilan kerja saya tetap up-to-date (terperbarui)					
19.	Saya datang dengan solusi kreatif untuk permasalahan baru yang dihadapi					
20.	Saya berusaha meminimalisir timbulnya masalah di lingkungan kerja					
21.	Saya berbicara dengan rekan kerja tentang aspek negatif dari pekerjaan saya					

22.	Saya terbiasa telat dalam menyelesaikan pekerjaan					
23.	Kualitas bukanlah prioritas saya dalam melaksanakan pekerjaan					

C. T-tabel

Distribusi Nilai t-tabel

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787

d.f	t _{0.10}	t _{0.05}	t _{0.025}	t _{0.01}	t _{0.005}
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643

26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." *Biometrika*, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.

D. Dokumentasi Kegiatan





F. Skoring Prestasi Kerja

Resp.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	Total	
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	
2	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	93
3	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	93
4	5	4	5	5	4	5	5	2	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	103
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	107
6	5	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	87
7	4	4	4	5	4	2	2	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	82
8	5	5	4	5	3	2	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	89
9	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	99
10	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	87
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
12	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	90
13	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	2	5	4	4	5	2	4	4	4	89
14	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	82
15	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
16	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	100
17	4	4	5	5	4	3	4	3	2	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	97
18	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	80
19	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	5	4	4	104
21	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	82
22	4	4	4	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
23	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93

24	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	2	5	5	98
26	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	5	3	3	3	3	4	82
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	106
28	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	1	5	5	94
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
31	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	90
32	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	80	
33	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	80
34	1	3	2	5	1	4	3	4	4	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	81
35	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	1	2	4	5	5	2	4	1	2	5	5	5	87
36	5	5	5	5	4	1	2	4	1	3	4	2	2	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	82
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	84
38	5	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	71
39	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	87
40	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	80
41	4	5	4	5	2	3	5	1	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	96
42	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	2	5	5	4	88
43	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	93
44	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	92
45	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	100
46	4	4	4	3	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	87
47	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	75
48	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	77
49	4	5	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	74

50	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	4	5	4	2	4	2	4	4	2	5	5	4	84
51	4	4	4	3	4	3	5	4	2	4	4	3	5	3	2	3	4	4	4	3	2	4	5	83
52	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	100
53	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	92
54	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	103
55	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	84
56	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	87
57	5	5	5	5	5	3	4	5	1	3	5	4	1	5	3	3	4	5	5	5	1	5	5	92
58	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72
59	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	2	4	4	99
60	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	2	3	5	4	5	4	5	5	93
61	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	2	1	5	5	4	81
62	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	5	4	4	3	2	1	81
63	4	3	5	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	4	4	79
64	4	4	5	5	4	2	5	1	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	84
65	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	64
66	5	5	4	4	5	2	5	4	4	2	4	4	5	4	2	1	1	3	3	4	2	3	1	77
67	5	4	4	5	4	1	2	4	1	2	5	5	4	4	2	1	2	4	5	4	2	1	1	72
68	4	5	4	5	4	2	1	4	2	1	4	4	2	5	2	1	1	5	1	4	1	5	1	68
69	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	5	5	4	89
70	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	94
71	5	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	77
72	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	2	4	1	82
73	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	87
74	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	78
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	84

F. Skoring Prestasi Kerja

Resp.	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20	A21	A22	A23	Total
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
2	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	93
3	4	4	4	5	4	2	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	93
4	5	4	5	5	4	5	5	2	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	103
5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	107
6	5	4	4	4	2	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	87
7	4	4	4	5	4	2	2	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	4	4	4	4	82
8	5	5	4	5	3	2	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	5	89
9	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	99
10	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	87
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
12	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	5	90
13	5	5	3	3	3	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	2	5	4	4	5	2	4	4	89
14	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	5	3	3	4	82
15	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
16	5	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	100
17	4	4	5	5	4	3	4	3	2	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	97
18	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	3	3	4	4	80
19	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
20	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	4	5	4	104
21	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	82
22	4	4	4	3	1	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
23	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93

24	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	
25	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	2	5	5	98
26	5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	5	3	3	3	3	4	82
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	106
28	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	1	5	5	94
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
31	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	90
32	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	80
33	2	3	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	2	80
34	1	3	2	5	1	4	3	4	4	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	81
35	4	4	5	5	4	4	5	4	5	2	4	1	2	4	5	5	2	4	1	2	5	5	5	87
36	5	5	5	5	4	1	2	4	1	3	4	2	2	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	82
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	84
38	5	4	3	4	3	2	4	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	71
39	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	87
40	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	80
41	4	5	4	5	2	3	5	1	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	96
42	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	4	2	2	4	4	4	2	5	5	4	88
43	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	93
44	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	92
45	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	2	4	5	100
46	4	4	4	3	4	3	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	87
47	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	75
48	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	77
49	4	5	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	74

50	5	4	4	5	4	4	4	2	2	2	3	4	5	4	2	4	2	4	4	2	5	5	4	84
51	4	4	4	3	4	3	5	4	2	4	4	3	5	3	2	3	4	4	4	3	2	4	5	83
52	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	100
53	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	92
54	5	5	5	5	5	2	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	103
55	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	84
56	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	87
57	5	5	5	5	5	3	4	5	1	3	5	4	1	5	3	3	4	5	5	5	1	5	5	92
58	4	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	72
59	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	2	4	4	99
60	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	2	3	5	4	5	4	5	5	93
61	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	2	1	5	5	4	81
62	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	1	5	4	4	3	2	1	81
63	4	3	5	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	4	4	79
64	4	4	5	5	4	2	5	1	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	5	3	84
65	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	64
66	5	5	4	4	5	2	5	4	4	2	4	4	5	4	2	1	1	3	3	4	2	3	1	77
67	5	4	4	5	4	1	2	4	1	2	5	5	4	4	2	1	2	4	5	4	2	1	1	72
68	4	5	4	5	4	2	1	4	2	1	4	4	2	5	2	1	1	5	1	4	1	5	1	68
69	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	5	5	4	89
70	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2	5	4	4	5	2	5	4	94
71	5	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	77
72	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	4	2	4	1	82
73	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	87
74	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	2	78
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	84