

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGURUS ANAK PANTI ASUHAN
YAYASAN INSAN INDONESIA BERSATU
(YASIBU)**

SKRIPSI



Oleh

Fifia Julia Ningsih

NIM.19410114

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

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PENGURUS ANAK PANTI ASUHAN
YAYASAN INSAN INDONESIA BERSATU
(YASIBU)**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahlim Malang

untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Fifia Julia Ningsih

NIM.19410114

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS ISLAM NEGRI

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS ANAK PANTI ASUHAN YAYASAN INSAN INDONESIA BERSATU (YASIBU)

SKRIPSI

Oleh

Fifia Julia Ningsih

NIM.19410114

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing


Andik Rony Irawan, M.Si, Psi
197311221999031003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang


Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si
NIP.19761128200212001

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PENGURUS ANAK PANTI ASUHAN YAYASAN INSAN INDONESIA BERSATU (YASIBU)

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji

Pada tanggal, 15 Maret 2023

Susunan Dewan Penguji

Penguji Utama


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi
NIP. 1975051426000320003

Ketua Penguji


Andik Rony Irawan, M.Si., Psi
NIP. 197311221999031003

Sekretaris Penguji


Nurul Shofiah, M.Pd
NIP. 19900627201802012201

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. H. Rifa Hafayah, M.Si
NIP. 19761128200212001

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fifi Julia Ningsih

Nim : 19410114

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengurus Anak Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)”** adalah benar benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, maka menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan phak Fakultas Psikologi Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 17 Januari 2023

Penulis,



Fifi Julia Ningsih

NIM.19410114

MOTTO

“Kepuasan terletak pada usaha, bukan pada hasil. Berusaha dengan keras adalah kemenangan yang hakiki”

(Mahatma Ghandi)

Kualitas diri seseorang dilihat dari komitmen dirinya.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah, dengan karunianya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini. Dengan ini saya persembahkan kepada kedua Ayah, Ibu, kakak adik, keluarga dan teman teman ku yang selalu memberikan doa dan dukungan lebih selama proses pengerjaan skripsi

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini. Sholawat serta salam juga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak di hari akhir.

Penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)” tidak dapat selesai tanpa adanya bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada :

1. Prof. Dr.H. M.Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. H. Rifa Hidayah, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Zamroni, M.Pd. Selaku kepala jurusan S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Dr. Mohammad Mahpur. M.Si., Selaku dosen wali yang telah mendampingi selama menempuh pendidikan sarjana
5. Andik Rony Irawan, Msi., Psi., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan banyak arahan dan masukan serta meluangkan waktu demi kelacaraan penelitian ini.
6. Ibu Nurul Shofiah, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing dua, yang memberikan banyak masukan tentang baik tidaknya penulisan, menjadi sosok ibu disaat membimbing anak-anak bimbingannya.
7. Bapak Eka Prasetyandani selaku Ketua Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) Kota Malang, yang bisa menerima saya dengan baik dan terbuka selama pelaksanaan Praktik kerja lapangan dan penelitian
8. Bapak Khusnul Huda dan bapak David Evandi selaku Pamong, bisa memberikan arahan dengan sabar, dan memberikan pengalaman yang sangat banyak dalam masa praktik kerja lapangan dan selama

proses penelitian di Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) Kota Malang.

9. Seluruh Pengurus Panti Asuhan Yasibu, yang bisa bekerja sama selama masa praktik kerja lapangan dan selama proses penelitian di Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) Kota Malang
10. Anak asuh atau Santri di Panti Asuhan, yang selama masa praktik kerja lapangan dan selama proses penelitian di Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) Kota Malang bisa diajak bekerja sama dan saling bertukar ilmu.
11. Dosen penguji yang telah memberi masukan dan arahan demi kesempurnaan penelitian ini.
12. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama seluruh Dosen, terimakasih terucap untuk segala ilmu yang telah disampaikan kepada kami untuk bekal di masa depan kelak.
13. Kedua orang tua ayah ibu dan keluarga terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat, dukungan selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
14. Kakak ku tercinta Meike Dewi Fatimah selaku donatur tetap, yang selalu memberikan dukungan dan doa terbaik demi kelancaran penelitian ini. Memberikan motivasi, nasihat, waktu, serta kesabarannya. Dan tak lupa Djuwita Sripuja Utami, sebagai adik kandung yang sedang berjuang menuntut ilmu.
15. Teman-teman seperjuanganku, kamar 30. Terimakasih kepada mbak-mbak kamar, mbak nissa, mbak hani, mbak putri yang selalu sabar menghadapi perilakuku. Sahabat-sahabatku pina, zulfa, dewi, rani setiap usaha tidak akan mengkhianati hasil. Teman-teman ku psikologi angkatan 2019 terutama aisyah, cindi, indri, ajeng, terimakasih buat hari-harinya. Kalian semua pengisi kekosongan waktu. Sabar menghadapi keluh kesah ku.

16. Teman-teman seperjuangan dari sejak masa SMA sampai detik ini, yang selalu memberikan dukungan penuh (Latifah Aratnam dan Tamara Mita)

Peneliti mengucapkan beribu terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang sudah terlibat dalam penyusunan skripsi. Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Malang, 17 Januari 2023

Fifia Julia Ningsih

NIM. 18410117

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
المُلخَص.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja pengurus	9
2. Komitmen organisasi	17
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus.....	25
4. Hipotesis penelitian.....	27
BAB III : METODE PENELITIAN	28
A. Rancangan Penelitian	28
B. Identifikasi Variabel	28

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	30
E. Instrumen Penelitian	31
F. Validitas dan Reabilitas	37
G. Analisis Data.....	38
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian.....	43
1. Profil Lembaga.....	43
2. Visi Misi dan Motto Panti Asuhan	43
3. Motto	44
B. Pelaksanaan Penelitian	44
1. Waktu dan Tempat.....	44
2. Jumlah Subjek Penelitian.....	44
C. Prosedur dan Administrai Pengambilan Data	44
D. Hasil Penelitian	45
E. Pembahasan.....	59
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. KESIMPULAN.....	71
B. SARAN	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1–Diagram Komitmen Organisasi.....	55
Gambar 2– Kinerja.....	56

DAFTAR TABEL

Tabel 1–Kerangka Berfikir	26
Tabel 3.2–Nilai Skoring	32
Tabel 4.2–Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Pengurus	48
Tabel 4.3–Statistik Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi	49
Tabel 4.4–Statistik Reliabilitas Skala Kinerja	50
Tabel 4.5–Uji Normalitas	51
Tabel 4.6–Uji Linieritas	52
Tabel 4.7–Deskripsi Skor Hipotetik Dan Empirik	53
Tabel 4.8–Kategoris Data	54
Tabel 4.9–Tabel Kategoris Data	55
Tabel 4.10–Kategoris Data	56
Tabel 4.11–Tabel Coefficient	57
Tabel 4.12–Tabel Summary	58

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1–Angket Skala Komitmen Organisasi	77
lampiran 2–Angket Skala Kinerja.....	79
lampiran 3–Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	81
lampiran 4–Uji Validitas Kinerja	83
lampiran 5–Reliabilitas Komitmen Organisasi	86
lampiran 6–Reliabilitas Kinerja	86
lampiran 7–Uji Kategori Komitmen Organisasi.....	86
Lampiran 8–Uji Kategoris Kinerja	87
Lampiran 9–Hasil Uji Normalitas	87
Lampiran 10–Hasil Uji Linieritas	88
Lampiran 11–Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana	88
Lampiran 12- Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	100
Lampiran 14- Struktur Organisasi.....	102

ABSTRAK

Julia, Fifia. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pengurus Anak Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu).

Dosen Pembimbing : Andik Rony Irawan, M.Si.,Psi Nurul Shofiah, M.Pd

Komitmen organisasi adalah derajat yang mana anggota percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang anggota selama periode tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Pengurus Anak Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penemuan terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2006). Penelitian ini menggunakan dua skala yaitu komitmen organisasi dan kinerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji asumsi, analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas Pengurus Anak Asuh Panti memiliki tingkat komitmen organisasi dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 77,4%, pada variable kinerja mayoritas Pengurus Anak Panti Asuhan memiliki tingkatan yang sedang dalam kategori sedang sebesar 54,8%. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan persamaan regresi $Y = 34.951 + 0.869X$. dengan besar R Square = 0,235. Dapat diartikan bahwa pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 23,5%, sedangkan 76,5% kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kinerja, Pengurus Anak Panti Asuhan

ABSTRACT

Julia, Fifia. 2023. The effect of Organizational Commitment on the performance of orphanage Manager Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu).

Advisor : Andik Rony Irawan, M.Sc., Psi. Nurul Shofiah, M.Pd

Organizational commitment is the degree to which members believe and accept organizational goals and will stay or will not leave the organization. Performance is the result of the work of a member for a certain period in accordance with the authority and responsibility in an effort to achieve the goals of the organization concerned legally, not violating the law and in accordance with norms and ethics

This study aims to determine the effect of organizational commitment on the performance of the Yasibu Orphanage Children's Board (United Indonesia Insan Foundation). The method used in this study is a quantitative descriptive approach which aims to create an objective description or description of a situation using numbers, starting from data collection, discovery of the data as well as the appearance and results (Arikunto, 2006). This study uses two scales, namely organizational commitment and performance. Data analysis used in this study includes assumption tests, descriptive analysis and simple regression analysis.

The results showed that the majority of the Orphanage Children's Management had a moderate level of organizational commitment with a percentage of 77.4%, in the performance variable the majority of the Orphanage Children's Managers had a moderate level of 54.8% in the medium category. Organizational commitment has a positive effect on performance with the regression equation $Y = 34.951 + 0.869X$. with a large R Square = 0.235. It can be interpreted that the effect of Organizational Commitment (X) on Performance (Y) is 23.5%, while 76.5% of performance is influenced by other variables not examined.

Keywords: Organizational Commitment, Performance, Orphanage Management

المخلص

جوليا ، فييا. 2023. تأثير الالتزام التنظيمي على أداء إدارة دار أيتام ياسيبو (مؤسسة إنسان إندونيسيا المتحدة).

مشرف : أنديك روني إيراوان ، ماجستير ، M.si ، نور الشوفية ، M.Pd

الالتزام التنظيمي هو الدرجة التي يؤمن بها الأعضاء ويقبلون بها الأهداف التنظيمية وسيبقون أو لن يغادروا المنظمة. الأداء هو نتيجة عمل العضو لفترة معينة وفق السلطة والمسئولية سعياً لتحقيق أهداف المنظمة المعنية قانونياً وعدم انتهاك القانون ووفقاً للأعراف والأخلاق.

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تأثير الالتزام التنظيمي على أداء مجلس الأطفال في دار ياسيبو للأطفال (مؤسسة إنسان إندونيسيا المتحدة). الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة هي نهج وصفي كمي يهدف إلى إنشاء وصف موضوعي أو وصف للحالة باستخدام الأرقام ، بدءاً من جمع البيانات واكتشاف البيانات وكذلك المظهر والنتائج (Arikunto ، 2006). تستخدم هذه الدراسة مقياسين هما الالتزام التنظيمي والأداء. يشمل تحليل البيانات المستخدمة في هذه الدراسة اختبارات الافتراض والتحليل الوصفي وتحليل الانحدار البسيط.

وأظهرت النتائج أن غالبية مديري دار الأيتام للأطفال كان لديهم مستوى متوسط من الالتزام التنظيمي بنسبة 77.4% ، وفي متغير الأداء ، فإن غالبية مديري الأطفال في دار الأيتام لديهم مستوى متوسط 54.8% في الفئة المتوسطة. للالتزام التنظيمي تأثير إيجابي على الأداء بمعادلة الانحدار $Y = 34.951 + 0.869X$ مع مربع R كبير $= 0.235$. يمكن تفسير أن تأثير الالتزام التنظيمي (X) على الأداء (Y) هو 23.5% ، بينما 76.5% من الأداء يتأثر بمتغيرات أخرى لم يتم فحصها.

الكلمات المفتاحية: الالتزام التنظيمي ، الأداء ، إدارة دار الأيتام

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu Yayasan semestinya terdapat organisasi yang terstruktur yang memiliki tugas dan fungsi yang tentunya sudah ditetapkan dalam suatu uraian pekerjaan, yang masing-masing sudah disetujui dan disepakati bersama. Secara umum dalam organisasi terdapat 3 komponen, yaitu kumpulan orang, saling kerjasama dan memiliki tujuan bersama. Ketiga komponen tersebut tidaklah independen melainkan saling mengikat atau berhubungan satu sama lain sehingga membentuk suatu kesatuan yang utuh. Yayasan Insan Indonesia Bersatu merupakan salah satu dari beberapa rumah panti yang berada di kota Malang tepatnya di Jalan Babatan III RT.02/RW.03 Kel, Arjowinangun, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65132, panti asuhan ini didirikan sekitar tahun 2011. Memiliki alasan ingin membantu, melindungi dan memberikan nauangan tempat tinggal dan penghidupan untuk anak – anak dari latar belakang yang kurang beruntung. Anak yang kurang beruntung seperti anak yatim, anak piatu, anak yatim piatu, anak terlantar dan anak yang tidak mampu. dari informasi ketua yayasan didalam panti asuhan terdapat 11 pengurus inti di dalamnya yang keseluruhannya sudah mendapatkan tugas pokok masing-masing sesuai jabatan, ditambah 5 relawan dari luar panti dan juga 2 ibu dapur yang juga membantu kegiatan yang ada dipanti asuhan. Selain itu Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) juga memiliki cabang panti didaerah sukun

Panti asuhan merupakan sebuah lembaga non profit yang berasal dari sukarelawan yang tentu tidak mengharapkan laba atau keuntungan, Sehingga di dalam panti sangat dibutuhkan orang-orang yang memiliki rasa sukarela untuk mengabdikan dirinya, Seperti pengurus di Panti Asuhan Yasibu telah memiliki struktural kepengurusan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dengan adanya struktural dan tugas tersebut, namun masih terdapat beberapa pengurus yang kurang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya. Pada dasarnya organisasi didalam panti memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah tertulis, namun pada umumnya tugas utama pengurus dalam panti adalah pengasuhan terhadap anak panti. Peran pengurus dalam panti selain mendidik dan mengurus anak-anak juga memiliki tugas lain yaitu mengurus administrasi panti, seperti surat menyurat, akta notaris dan akreditasi. Kurang optimalnya pengurus dalam menjalankan tugasnya membuat pengurus lainnya kewalahan dan melakukan peran ganda, karena menggantikan tugas pengurus yang lain.

Disamping itu hasil wawancara menurut bendahara di panti asuhan yang berinisial KH bahwa :

“saya merasa pengurus yang lain kurang optimal dalam menjalankan tugasnya didalam panti, sebab sering mendahulukan urusan individu dibanding pekerjaan di panti, ditambah beberapa pengurus panti memiliki pekerjaan diluar panti untuk menambah penghasilan sehingga pengurus yang lain jarang datang dipanti asuhan padahal terdapat jadwal untuk pengurus pantinya, saya tidak memiliki pekerjaan diluar panti sehingga semua kegiatan panti yang menghendel saya sendiri” (Khusnul Huda, Wawancara 5 oktober 2022)

Didukung dari hasil wawancara dari anak panti asuhan yang berinisial NB yang mengatakan bahwa:

”ada beberapa pengurus yang jarang dating ke panti asuhan, terkadang hanya terdapat 2-3 pengurus didalam panti, dan beliau juga kurang dalam mendampingi kegiatan kita, jarang mengontrol kegiatan dan mandampingi saat pembelajaran, bertanya terkait kendala yang kita alami” (Nabil, Wawancara 10 oktober 2022)

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pengurus dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012) mengemukakan bahwa kinerja pengurus mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pengurus, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka

mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Mangkunegara (2013) mengemukakan enam indikator umum untuk mengukur kinerja pegawai yakni; hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap dan disiplin (waktu dsb). Sementara menurut Sastrohadiwiryo (2005), pada umumnya unsur-unsur yang perlu diperhatikan dalam proses penilaian kinerja adalah terkait dengan kesetiaan, prestasi kerja, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. Kesemua itu dapat juga dijadikan sebagai indikator kinerja dalam suatu perusahaan atau organisasi lainnya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Newstrom dalam Wibowo (2017), komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya. Komitmen organisasi adalah merupakan ukuran tentang keinginan bekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Dalam komitmen organisasional memperlihatkan suatu gaya dari seseorang dalam mengidentifikasi keikutsertaan dalam suatu bagian organisasi. Komitmen organisasional dikembangkan atas dasar kepercayaan pekerja mengenai nilai-nilai organisasi. Kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh sebab itu komitmen organisasional akan meningkatkan rasa ikut serta memiliki *sense of belonging* bagi anggota mengenai organisasi. Jika anggota sadar akan dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka anggota tersebut memiliki rasa senang dalam pekerjaannya. Sehingga kinerjanya meningkat serta stabil dan memiliki produktifitas yang tinggi.

Berdasarkan pengamatan secara umum di panti asuhan yasibu (Yayasan insan indonesia bersatu), Masalah kinerja pengurus panti asuhan kurang optimal dan juga

kurangnya keikutsertaan semua pengurus dalam kegiatan panti asuhan. Diduga para pengurus mengalami kejenuhan akibat rutinitas yang mereka lakukan, pekerjaan yang sering dilakukan anggota mengakibatkan bosan dan ingin melakukan aktivitas diluar panti asuhan. Didukung dengan hasil wawancara pengurus dengan inisial L selaku relawan dipanti asuhan mengatakan bahwa :

“terkadang saya juga merasa bosan dengan suasana di panti asuhan dan menjadikan kurang bersemangat dalam mengurus anak-anak ditambah saya juga masih punya tanggung jawab diluar panti, sehingga membuat saya kurang instens untuk mendampingi anak-anak” (lulu' fatiah, Wawancara 11 oktober 2022).

Selain itu juga terkendala masalah kebutuhan yang mengharuskan mencari tambahan pekerjaan diluar organisasi. Didukung dengan hasil wawancara pengurus dengan inisial AT selaku Sie anak asuh panti asuhan bahwa:

“saya faham mengenai konsekuensi menjadi bagian dari panti asuhan, namun saya juga tidak bisa meninggalkan tanggung jawab sebagai kepala keluarga untuk tetap memenuhi kebutuhan keluarganya, dan beliau sadar tidak bisa membagi waktu untuk kedua tanggung jawab ini”(Agus Triyono, 5 oktober 2022).

Pengurus mengalami penurunan kinerja karena komitmen yang dimiliki masih kurang, seharusnya dalam kondisi bagaimanapun pengurus dapat menjaga komitmen yang sudah jadi konsekuensi menjadi bagian dari panti asuhan tersebut sehingga tidak menurunkan performa kerjanya. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi pegawai dan juga *turn over* pegawai. Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Robbins (2003) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Penelitian tentang kinerja dan hubungannya dengan komitmen organisasi telah dilakukan. Penelitian yang di lakukan oleh Tolentino (2013), Memari (2013), Apriliana (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Murty (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen organisasi menekankan bagaimana hubungan antara anggota dengan organisasinya yang dapat menimbulkan suatu sikap yang dapat diartikan sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, dimana anggota akan melaksanakan tugas yang diemban dengan optimal. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana anggota percaya dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan perilaku penting dalam suatu organisasi, yang menjadi dasar kelancaran dalam pelaksanaan visi misi dan tujuan organisasi (Haslam, 2004).

Dari hasil wawancara kepada salah satu pengurus inti di panti asuhan dengan inisial DE mengatakan bahwa:

“untuk kualitas kerja beberapa pengurus panti asuhan sangat menurun dan kurang totalitas dalam mendampingi kegiatan anak asuhnya, padahal sudah menjadi konsekuensi bergabung dalam rumah panti ini, sudah terbentuknya struktur organisasi serta tugas dan tanggung jawab yang tertulis, dan juga sudah terdapat jadwal piket yang diharuskan untuk datang kepanti asuha.”(Wawancara DE, 11 oktober 2022).

Menurut Fink Komitmen Organisasi dipandang sebagai suatu bentuk orientasi nilai individu dalam sebuah organisasi yang menunjukkan bahwasanya individu sangat mementingkan atau mengutamakan pekerjaan dan organisasi yang diikutinya. Dalam hal ini individu akan berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu Fink juga berpendapat bahwasanya komitmen organisasi merupakan suatu sikap yang muncul dari diri individu sebagai proses yang berupa identifikasi dengan organisasi, yaitu tujuannya, nilai dan misi. Atau beberapa ide sebagai bentuk perpanjangan dari dirinya (Sutanto, 1999)

Berdasarkan hasil observasi di tempat yayasan insan indonesia bersatu fenomena yang paling mendominasi adalah masalah dalam kinerja yang menurun yang berkaitan dengan komitmen organisasi. Dilihat dari masalah komitmen

Organisasi panti asuhan disebabkan karena banyaknya pengurus yang masih memiliki pekerjaan ataupun urusan diluar panti, dan lebih mengutamakan pekerjaan tersebut, sehingga diharuskan meninggalkan kewajiban dalam pendampingan. selain itu kurangnya pengurus didalam panti setiap harinya sehingga pengurus mengerjakan semua pekerjaan yang tidak semestinya dikerjakan secara bersamaan hal-hal tersebut mengakibatkan pengurus tidak maksimal dalam pengerjaan yang mengakibatkan anak tidak fokus dalam mengerjakan kewajibannya di panti asuhan.

Pemilihan tempat dalam penelitian ini sudah difikirkan peneliti secara matang, selain yayasan panti asuhan tersebut sebagai tempat untuk pelaksanaan PKL-MBKM, lokasi tersebut juga memerlukan pengetahuan tentang komitmen organisasi dalam melaksanakan kinerja dengan baik, bahwa dalam suatu organisasi diperlukan komitmen dan loyalitas yang tinggi. Kerelaan pekerja serta loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen organisasi menjadi perhatian penting dalam banyak penelitian karena memberikan dampak signifikan terhadap perilaku kerja seperti kinerja, kepuasan kerja, absensi pegawai dan juga *turn over* pegawai. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai acuan bagi pengurus untuk meningkatkan kinerja pengurus secara maksimal dalam mencapai tujuan yayasan panti asuhan dengan komitmen yang tinggi serta loyalitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki. Hal ini juga dikarenakan di tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian yang membahas terkait hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pengurus panti asuhan.

Tujuan penelitian ini membuktikan apakah pengaruh komitmen anggota organisasi didalam panti asuhan dapat meningkatkan kinerja pengurus dalam ranah pengasuhan terhadap anak panti asuhan dalam mendukung dan melaksanakan tugas memberi bimbingan, penyuluhan, pendampingan dan pembiasaan kepada siswa/ anak asuh. Sehingga penelitian ini mengambil judul **“pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus anak panti asuhan di yayasan panti asuhan yasibu (yayasan insan indonesia bersatu)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka perumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat Komitmen pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)?
2. Bagaimana Tingkat Pendampingan pengurus terhadap anak asuh Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)?
3. Apakah komitmen pengurus memiliki peran signifikan dalam pendampingan anak panti asuhan yasibu (yayasan insan indonesia bersatu)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini ialah adalah:

1. Mengetahui tingkat komitmen pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)
2. Mengetahui Tingkat Pendampingan pengurus terhadap anak asuh Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)
3. Untuk mengetahui peran peran komitmen organisasi dalam pengasuh anak panti asuhan yasibu (yayasan insan indonesia bersatu).

D. Manfaat Penelitian

1) Secara teoritis

Diharap peneliti ini mampu memberikan informasi, melengkapi referensi penelitian ilmu dibidang psikologi industri dan organisasi, serta membantu pengembangan dibidang psikologi industri terutama berkaitan dengan komitmen organisasi dan pola asuh anak panti asuhan

2) Secara praktis.

Diharap hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat keputusan serta menentukan kebijakan urusan bersama di organisasi panti asuhan, agar lebih memperhatikan pola pengasuhan didalam panti asuhan, untuk memberikan pendampingan terbaik pada anak asuhnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja pengurus

a. Pengertian

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Wibowo, 2011). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kaswan (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Pamungkas (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan Hariandja (2009) menyatakan: “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan

peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja.

Samsuddin (2018) Menyatakan bahwa penilaian atas kinerja karyawan perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memotivasi pegawai dalam memperbaiki kinerjanya maupun memberi kemudahan manajemen dalam menyalurkan reward dari organisasi pada karyawan. Penilaian kinerja karyawan tentu saja akan membantu karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan sehingga apabila karyawan menyimpang dari target yang telah ditetapkan maka karyawan akan memperbaiki diri sehingga akan dapat mencapai target.

b. Tujuan Kinerja

Menurut Kamus Manajemen (mutu) tujuan kinerja (*performance goals*) adalah, keluaran (output) terbesar individu atau organisasi yang dihasilkan dari kinerja, yang dapat diukur dan diinginkan. Sedangkan menurut Wibowo (2007) tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan beberapa pemaparan tujuan kinerja diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, yang dimaksud dengan tujuan kinerja adalah harapan yang berupa hasil kesesuaian antara upaya pencapaian individual dengan tujuan organisasi dalam hal ini tujuan organisasi aparat pemerintah.

c. Aspek Kinerja

Aspek dalam kinerja pegawai menurut Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut :

- a. Proaktif dalam pendekatan pekerjaan
- b. Bermanfaat dari pengawasan
- c. Merasa terikat dalam melayani klien

- d. Berhubungan baik dengan pengurus lainnya
- e. Menunjukkan keterampilan dan pengetahuan inti bekerja aktifitas
- f. Menunjukkan kebiasaan bekerja yang baik
- g. Mempunyai sikap positif dalam pekerjaan

Selanjutnya Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2001) mengungkapkan aspek dalam kinerja adalah sebagai berikut :

- a. *Work of Quality* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.
- b. *Promptness* yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
- c. *Inisiative* yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan..
- d. *Capability* yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
- e. *Communication* yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-

hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai atau guru dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Bernadin dan Russel (Utomo et, al., 2006) mengajukan kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- a. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
 - a) *Timeliness*, adalah tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan itu.
 - b) *Costeffectivity*, adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
 - c) *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
 - d) *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Berdasarkan aspek kinerja menurut para tokoh diatas maka yang menjadi aspek kinerja adalah kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, inisiatif, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan mampu menjalin komunikasi

d. Faktor-Faktor Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variable psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Priansa (2018)

Menurut Samsuddin (2018.) yakni kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara Vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara Horizontal merupakan factor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- 5) Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 6) Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ideide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (*Initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Gibson dkk (1996) ada tiga perangkat faktor yang mempengaruhi perilaku dan kinerja, yaitu :

- a. Faktor individu

Faktor individu terdiri dari kemampuan dan ketrampilan (mental dan fisik), latar belakang (keluarga,tingkat social, dan pengalaman kerja), demografis (umur,etnis,jenis kelamin). Kemampuan adalah sikap bawaan yang dipelajari. Sementara itu ketrampilan adalah kompetensi yang berhubungan dengan tugas.

b. Faktor organisasi

Faktor organisasi berkaitan dengan sumber daya, pola kepemimpinan, sistem imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

c. Faktor psikologis

(persepsi dan sikap) Sikap adalah pernyataan setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek. Dalam suatu organisasi sikap mempunyai peran yang penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

e. Pengukuran Kinerja

Ricahrd I. Henderson (dalam Wirawan 2012) menjelaskan bahwasanya dimensi kinerja adalah kualitas kerja atau aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang mampu mengahntarkan terhadap pengukuran. Dari teori kinerja yang telah dipaparkan diatas, peneliti menggunakan aspek dari Sedarmayanti (2001) yang digunakan untuk mengukur variabel, sebagai berikut :

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan merupakan hasil kerja seseorang yang diukur dengan sefisiensi dan efektifitas suatu pekerjaan. Kualitas pekerjaan diukur melalui persempsi anggota terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan dan kesempurnaan dalam melaksanakan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan anggota. Misalnya,

- 1) Kesesuaian Hasil Kerja. Misalnya, anggota dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan stanndar kualitas yang telah ditetapkan oleh oraganisasi
- 2) Hasi kerja yang telah dicapai. Misalnya, kualitas kerja anggota dapat diterima oleh organisasi
- 3) Manfaat dari hasil kerja. Misalnya, hasil kerja annggota dapat memberikan manfaat terhadap organisasi.

b. Prakarsa (*Initiative*)

Prakarsa merupakan sebuah inisiatif yang berasal dari diri individu maupun kelompok. Bentuk prakarsa yang diberikan anggota kepada organisasi yaitu dengan memberikan ide-ide atau gagasan untuk menunjang organisasi dalam mencapai tujuan atau visi misi organisasi. Indikator dari dimensi ini, yaitu :

- 1) Pemberian gagasan atau ide dalam organisasi. Misalnya, anggota memberikan ide atau gagasan untuk kemajuan organisasi.
- 2) Tindakan yang dilakukan dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam organisasi. Misalnya, anggota ikut andil dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

c. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang dalam melakukan tugas dalam suatu pekerjaan. Anggota yang memiliki kemampuan yang tinggi dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan dan menyelesaikannya dengan tertib. Indikator dari dimensi ini yaitu :

- 1) Keterampilan yang dimiliki individu. Misalnya, anggota terampil dalam mengelola pekerjaan dengan praktis dan rapi
- 2) Kemampuan yang dimiliki individu. Misalnya, memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
- 3) Kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang ada. Misalnya, anggota dapat menggunakan fasilitas organisasi dengan baik

d. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi kepada individu satu ke individu yang lain atau kelompok satu ke kelompok yang lain secara verbal maupun nonverbal. Anggota dapat

menjalin komunikasi yang baik kepada atasan maupun kepada teman kerja. Indikator dalam dimensi ini yaitu :

- 1) Komunikasi internal dalam organisasi. Misalnya, anggota menjaga komunikasi dengan pimpinan atau rekan kerja.
- 2) Komunikasi eksternal atau luar organisasi. Misalnya, anggota menjalin relasi dengan organisasi lain.
- 3) Kerjasama dan membangun relasi dalam melaksanakan tugas. Misalnya, anggota berdiskusi dengan rekan saat akan mengerjakan tugas organisasi.

2. Komitmen organisasi

a. pengertian

Secara menyeluruh kita memahami makna komitmen itu sendiri, namun secara organisasi komitmen memiliki arti tersendiri. Mengenali tentang kajian manajemen sumber daya manusia komitmen organisasi ialah fungsi dari salah satu MSDM yang terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Dari Michale Armstrong and Duncan brown (200:54) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan “Organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf” pemahaman ini memiliki sudut pandang memperkuat pandangan kita tentang penerapan komitmen, mengenai integritas, loyalitas, kompetensi, totalitas serta bagaimana berkontribusi mengenai tujuan organisasi.

Komitmen organisasi bisa digambarkan dengan 2 cara yang berbeda. yang pertama dibahas oleh porter, Mowdey, Steers, and Boulian (1974) ataupun Mowday, Porter and steers (1982) dan yang ke-2 dibahas oleh Becker (1960). Pendapat Porter,dkk (1974) komitmen merupakan keterlibatan seseorang dan juga seberapa kuat dalam mengenal organisasi tersebut. Atau juga komitmen organisasional menjadi tingkat seberapa pemahaman karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta seberapa jauh keterlibatan antara organisasi tersebut Mowday, dkk (1982). Di sisi lain,

Becker (1960) mendefinisikan komitmen sebagai keinginan untuk terlibat dalam suatu kegiatan yang stabil disebabkan adanya biaya pelaksanaan disetiap kegiatannya, (berhenti bekerja).

Ada beberapa pendapat tentang komitmen organisasi para ahli, diantaranya sebagai berikut:

1. Mowday (1979)

Komitmen organisasi merupakan dukungan atau keyakinan yang kuat mengenai sasaran (goal) dan nilai yang harus dicapai oleh organisasi

2. Wiener (1982)

Komitmen organisasi merupakan perilaku yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi ataupun memiliki dorongan dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan untuk menunjang keberhasilan organisasi tujuan yang ingin dicapai.

3. William and Hazer (1986)

Komitmen organisasional adalah sikap afektif untuk organisasi dengan cara global dan kemudian mengerucut pada aspek tertentu ataupun khusus pada pekerjaan tersebut.

O'really,C AND j. Chatman (1986)

Komitmen merupakan kedekatan secara psikis yang bisa dirasakan oleh orang organisasi, tentu hal tersebut akan merefleksikan derajat individu dimana menginternalisasikan atau mengadopsi perspektif atau karakter dari organisasi.

4. Steers (1998)

Komitmen organisasi menguraikan ketahanan relatif dari sebuah identifikasi seseorang dengan keterkaitan dalam suatu organisasi tersebut. Komitmen mendatangkan suatu diluar loyalitas belaka terhadap organisasinya. Selain itu, komitmen organisasi ialah hubungan yang kuat atau aktif dalam berorganisasi dimana seseorang sanggup untuk memberi sesuatu yang ada didalam dirinya mengenai keberhasilan ataupun mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Dari sebagian penjelasan tentang komitmen organisasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasi ialah “suatu perilaku /sikap loyalitas seseorang kepada organisasinya, untuk tetap bertahan dalam organisasi tersebut serta memberikan hidupnya untuk membantu mencapai tujuan (goal) organisasi tersebut, serta tidak ada niatan untuk meninggalkan organisasi tersebut dalam keadaan apapun “

b . Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan. Menurut Mowdayet (Boon & Aruumugam, 2006) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- a.) Faktor personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan beberapa faktor kepribadian lainnya. Secara umum, usia dan lama bekerja mempunyai hubungan positif dengan komitmen organisasi. Sementara tingkat pendidikan mempunyai hubungan negatif dengan komitmen organisasi, meskipun hubungan ini tidak terlalu konstan. Wanita cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih tinggi dari pada pria. Beberapa karakteristik kepribadian lain seperti motivasi berprestasi dan perasaan kopenten ditemukan hubungan dengan komitmen organisasi
- b.) faktor pekerjaan dan peran, antara lain; kesempatan kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Semakin besar kesempatan yang diperoleh dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang diperoleh yang pada akhirnya memperbesar komitmen individu terhadap organisasi. Sedangkan konflik peran mempunyai hubungan yang negatif dengan komitmen terhadap organisasi demikian halnya dengan ambiguitas peran.

- c.) faktor strukturan organisasi, antara lain; ukuran organisasi, kesatuan, luasnya control dan sentralisasi otoritas.
- d.) Pengalaman kerja, antara lain; ketergantungan pada organisasi, kepentingan personal pada perusahaan, sikap positif terhadap perusahaan dan keterkaitan sosial individu dalam perusahaan. Semakin besar semua faktor tersebut semakin tinggi pula komitmen individu terhadap organisasi.
- e.) Dukungan organisasi ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsikan bahwa organisasi (lembaga, atasan dan rekan kerja) memberi dorongan, respek, menghargai kontribusi pegawai dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

Dari uraian diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik strukturan organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi.

Priansa (2018) menyatakan factor yang mempengaruhi komitmen organisasional yakni

- 1) Keadilan dan Kepuasan Kerja, hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja positif dan adil. Komitmen organisasional akan sulit dicapai apabila pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pimpinan atau manajer tingkat atas saja.
- 2) Keamanan Kerja, pegawai membutuhkan hubungan kerja yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

- 3) Pemahaman organisasi, merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi.
- 4) Keterlibatan pegawai, pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi.
- 5) Kepercayaan pegawai, kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Oleh karena itu, kedua belah pihak harus saling mempercayai.

c . Dimensi Komitmen Organisasi

Tiga dimensi komitmen organisasi, yang oleh Meyer dan Allen (1990) lebih memilih untuk menggunakan istilah komponen komitmen organisasi daripada tipe komitmen organisasi karena hubungan karyawan dengan organisasinya dapat bervariasi dalam komponen tersebut. Selain itu, setiap komponen komitmen berkembang sebagai hasil dari pengalaman yang berbeda serta memiliki implikasi yang berbeda pula. Dengan demikian, pengukuran komitmen organisasi juga seharusnya merefleksikan ketiga komponen komitmen tersebut Meyer dan Allen (1993), yaitu: komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen kontinuans (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*). Hal yang umum dari ketiga dimensi komitmen ini adalah dilihatnya komitmen sebagai kondisi psikologis yang: (1) menggambarkan hubungan individu dengan organisasi, dan (2) mempunyai implikasi dalam keputusan untuk meneruskan atau tidak keanggotaannya dalam organisasi. *Affective Commitment (AC)* adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. *Continuance Commitment (CC)* adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi. *Normative*

Commitment (NC) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Busro (2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen organisasional, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi.
- 2) *Continuance commitment*, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi.
- 3) *Normative commitment*, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi.

Dari tiga pendekatan tersebut, kita bisa melihat komitmen sebagai kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Namun, sifat dari kondisi psikologis untuk setiap bentuk komitmen berbeda-beda. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan tetap berada dalam organisasi karena keiginan mereka; karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan tetap dalam organisasi karena keperluan mereka, sementara karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat tetap dalam organisasi karena suatu keharusan (N.J.Allen and J.P.Meyer (Eliyana et al., 2012).

Yusuf (2018) menyebutkan dimensi komitmen organisasi antara lain adalah :

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha sungguh-sungguh pada organisasi.
- 3) Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan di dalam organisasi.

d . Indikator komitmen organisasi

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu :

1. Komitmen Afektif Komitmen afektif merupakan pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja untuk perusahaan karena mereka menginginkannya.
2. Komitmen Berkelanjutan Komitmen berkelanjutan adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan. Ini merupakan nilai ekonomi dan risiko lain yang dirasakan karyawan dari bertahan dalam suatu perusahaan bila dibandingkan dengan meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan tetap bekerja karena mereka harus bekerja.
3. Komitmen Normatif Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan memiliki kewajiban untuk bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral atau etis. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

Indikator dari komitmen organisasional menurut Meyer dan Allen (1990) yaitu sebagai berikut :

- a) Rasa bangga terhadap pekerjaan,
- b) Rasa loyal terhadap perusahaan,
- c) Perhatian terhadap keberlangsungan perusahaan,
- d) Pekerjaan yang memberikan inspirasi,
- e) Kesesuaian nilai pribadi serta organisasi.

Sedangkan menurut Mowday et al., (1982) menyatakan bahwa indikator komitmen organisasional terdiri dari:

- a) Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi
- b) atau perusahaan, yang mana hal tersebut menyebabkan karyawan yang berkomitmen tinggi, memiliki sedikit alasan untuk keluar dari organisasi serta tetap berkeinginan bergabung dalam organisasi yang telah dipilihnya pada kurun waktu yang lama.
- b) Keinginan untuk selalu berusaha keras dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi biasanya ditandai dengan keikutsertaannya dalam memperhatikan nasib organisasi dengan kesediaanya bekerja melebihi yang ditargetkan dengan tujuan agar organisasi tersebut maju dan berkembang.
- c) Persamaan akan nilai-nilai yang ada dalam organisasi, yaitu dilakukan dalam bentuk penerimaan nilai-nilai organisasi atau perusahaan serta diikuti oleh semua karyawan yang terdapat di perusahaan.
- d) Persamaan mengenai tujuan organisasi, hal tersebut diwujudkan dalam bentuk penerimaan tujuan organisasi, yang mana penerimaan ini dasar dari komitmen organisasi. Berdasarkan itu

karyawan akan memiliki keterlibatan yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab pekerjaan yang diemban masing-masing.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus

Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana pegawai percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen kerja ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi. Komitmen organisasi dikelompokkan menjadi menjadi tiga kategori, yaitu : afektif komitmen (affective commitment), komitmen berkelanjutan (continue commitment), normatif komitmen (normative commitment). Ketiga kategori tersebut merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara anggota dengan organisasi. Anggota yang memiliki tingkat komitmen yang cenderung tinggi dan rendah dapat diketahui melalui aspek komitmen organisasi yang telah disimpulkan oleh peneliti (Meyer dan Allen 1998).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. (Ras Muis, Jufrizen, Fahmi 2018). Kinerja memiliki 4 kategori sebagaimana yang dikembangkan oleh Mitchel (1978) yaitu kualitas kerja, prakarsa, kemampuan dan komunikasi.

Keterhubungan antara Komitmen Organisasi dengan kinerja berada pada aspek yang mempengaruhi kedua variabel. Dalam suatu organisasi, Komitmen anggota sangat diperlukan karena dapat menjadi salah satu

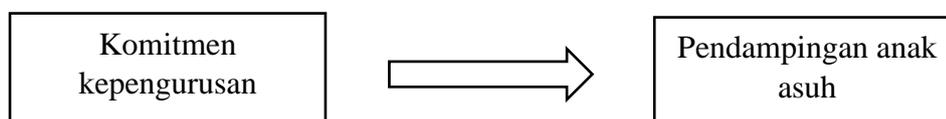
indikator penilaian kinerja sumberdaya manusia, dengan komitmen anggota akan lebih bertanggungjawab dan memberikan hasil kerja yang optimal sehingga hasil yang didapatkan bisa mencapai visi misi dan tujuan organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak berkomitmen

Komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat dia bekerja. Van Scooter (2008) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja. Disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama.

Apriliana (2012) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Memari (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Tolentino (2013) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada uraian di atas maka komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengasuh dalam pola asuh anak panti asuhan. Dalam hal ini komitmen organisasi ditunjukkan dengan variabel X, Sedangkan kepuasan kerja ditunjukkan dengan variabel Y. Berikut skema korelasi antara dua variabel:

Tabel 2.1

Tabel 2.1–Kerangka Berfikir



4. Hipotesis penelitian

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan yaitu:

H1: Terdapat peran positif antara komitmen organisasi dalam kinerja pengurus anak panti asuhan di Yayasan Insan Indonesia Bersatu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang merupakan metode sebagai pengujian sebagian teori tertentu dengan aturan hubungan peneliti antara variabel, variabel-variabel tersebut diukur (menggunakan instrumen penelitian) sampai data yang terdiri dari angka-angka hingga bisa dianalisis sesuai prosedur statistik (Juliansyah Noor 2007). Penelitian ini menggunakan data primer. Yang didapatkan dari hasil interview, observasi dan juga penyebaran kuesioner menggunakan pengukuran variabel dengan skala likert 1-4.

Penelitian ini menggunakan paradigma kuantitatif dengan rancangan penelitian analisis deskriptif dan analisis regresi sederhana. Analisis deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan data yang diperoleh peneliti berupa angka-angka. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mencari ketergantungan pengujian pengaruh variabel dependen (variabel terikat) terhadap satu atau lebih variabel independen (variabel bebas).

B. Identifikasi Variabel

Menurut Y.W Best variabel penelitian adalah kondisi-kondisi yang oleh peneliti dikontrol, diobservasi maupun dimanipulasikan dalam suatu penelitian sehingga memperoleh suatu informasi yang nantinya bisa ditarik kesimpulan. Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel X (kriterium) dan variabel Y (prediktor), identifikasi variabel dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen (Sunyoto, 2013). Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pengasuh. Variabel terikat dalam penelitian ini ialah kinerja

2. Variabel Bebas (independen)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen (Sunyoto, 2013). Variabel bebas yang diteliti adalah komitmen organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Menurut Sugiyono (2015), Pengertian definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan kemampuan individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai dan tujuan suatu organisasi yang mencakup loyalitas individu terhadap suatu organisasi, sikap individu yang mencerminkan sejauh mana individu mengenal dan terikat serta keterlibatan dalam setiap kegiatan, keinginan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja guna mencapai tujuan dan visi misi suatu organisasi.

2. Kinerja

Kinerja merupakan proses yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dengan mengetahui keefektifan kerja yang telah direncanakan dan ditanggung jawabkan kepada anggota. Selain itu juga perlunya disiplin atas semua peraturan yang telah dirancang serta adanya suatu inisiatif yang berkaitan dengan kreatifitas atau daya fikir untuk memajukan organisasi yang akan berdampak pada kinerja anggota.

D. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. populasi

Definisi populasi pendapat Sugiyono (2012), populasi ialah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus / pengasuh yang berada di yayasan panti asuhan yasibu (yayasan insan indonesia bersatu) berjumlah 31. adapun rincian populasi dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 3.1

Tabel 3.1–Populasi Penelitian

Objek penelitian	Jumlah orang
Pengurus Inti	11 orang (1 pembina, 1 ketua yayasan, 1 sekretaris, 1 bendahara, 1 sie humas, 2 sie anak asuh, 2 sie dana, 2 sie rohani)
Ustadzah	2 orang
Ibu dapur	2 orang
Relawan	7 orang
Pengurus anak cabang	9 orang

2. Sampel

Dalam penelitian ini teknik penentuan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono,

2017). Maka dalam penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 31 responden.

E. Instrumen Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala dan observasi.

Skala merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif jika dibuat untuk proses pengukuran yang disajikan dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dilakukan dengan cara menyebar angket atau kuisioner kepada responden untuk mengetahui jawabannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala psikologi untuk mengukur tingkat komitmen organisasi dan kinerja Pengurus Anak Panti Asuhan Yasibu dengan berdasarkan teori yang telah dijelaskan diatas.

Observasi merupakan teknik pengumpulan data, di mana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari depan kegiatan yang dilakukan (Riduwan 2004). Observasi digunakan peneliti untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan oleh peneliti, selain itu untuk menyajikan realistik peristiwa yang terjadi. Observasi dilakukan peneliti untuk mencari fenomena yang terjadi di lapangan.

2. Pengukuran Variabel

a. Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Kinnear (Umar, 2003) skala likert berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Pada penelitian ini masing – masing variabel yang akan diteliti dijabarkan dalam beberapa indikator. Kemudian peneliti menyusun pertanyaan atau pernyataan, dengan menjadikan indikator tersebut sebagai panduan. Jawaban dari pertanyaan atau pernyataan diukur dengan

menggunakan skala likert, dengan menerapkan skor sebagai berikut:

Tabel 3.2

Tabel 3.2–Nilai Skoring

Aitem	Skor Jawaban			
	SS	S	TS	STS
Favorable	4	3	2	1
Unfavorabel	1	2	3	4

b. Deskripsi Data Penelitian

Untuk menjelaskan deskripsi setiap variabel maka perhitungan hasil dilakukan berdasarkan nilai rata-rata setiap variabel. Penilaian responden tertinggi mempunyai rata-rata skor 4 dan penilaian responden terendah adalah 1. Untuk itu interval yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$interval = \frac{skor\ maksimum - skor\ minimum}{jumlah\ kelas}$$

Maka perhitungan adalah ;

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0,8$$

3. Skala

1. Skala Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dalam Sopiah (2008): "Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Sopiah, (2008) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional;

2. *Continuance commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain;

3. *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Ketiga kategori tersebut merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara anggota dengan organisasi (Luthans,2005).

Tabel. 3.3 Blue print Komitmen Organisasi*Table 3.3–Blue Print Komitmen Organisasi*

No.	Aspek	Indikator	Items		Total
			Fav	Unfav	
1.	Komitmen afektif	Keterikatan terhadap nilai dan tujuan organisasi.	3	1,2	3
		keterikatan secara emosional dengan organisasi	8	4,5,6,7	5
		ikut andil dalam mengembangkan organisasi	9,10,11		3
2.	Komitmen berkelanjutan	merasa berat untuk meninggalkan organisasi	13	12	3
		menganggap bekerja di organisasi merupakan sebuah kebutuhan	15		2
		Mempertimbangkan fasilitas yang didapat bila meninggalkan organisasi	18	17,2	3
3.	Normative Commitment (normatif)	mempunyai rasa kesetiaan terhadap organisasi	20,21,22		3
		menjunjung nilai visi misi dan tujuan organisasi.	23	24	2
		menganggap bahwa loyalitas terhadap organisasi merupakan sebuah keharusan	25	25	2
Total					26

2. Skala Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. (Ras Muis, Jufrizen, Fahmi 2018). sebagaimana yang peneliti ukur melalui skala kinerja yang dikembangkan oleh Mitchel (1978).

Tabel 3.4 Skala Kinerja*Tabel 3.4–Blue Print Kinerja*

No	Aspek	Indikator	Items		Total
			Fav	unfav	
1.	kualitas kerja	Menyesuaikan hasil pekerjaan	1,2,3	4	4
		Pencapaian dari hasil kerja	5,6,7		3
		Manfaat dari hasil kerja	9	8	2
2.	Prakarsa	Memberikan ide atau gasasan didalam organisasi	10		1
		Perilaku atau tindakan dalam menyelesaikan masalah didalam organisasi	11	12	2
3.	Kemampuan	Kemampuan individu yang dimiliki	13,14	15	3
		Keterampilan individu yang dimiliki	16,17	18	3
		Kemampuan yang dimiliki individu dalam memanfaatkan sumber daya yang ada	19,20,21		3
4	Komunikasi	Komunikasi internal dalam organisasi	22,23,24	25	4
		Komunikasi eksternal dalam organisasi	26,27,28	28	4
		Kerjasama dan membangun relasi dalam melaksanakan tugas	30,31,32	33	4
Total					32

F. Validitas dan Reliabilitas

Teknik pengujian instrumen Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda. Berikut Metode Uji Validitas Dan Reliabilitas:

a. Validitas

Validitas adalah pernyataan sampai sejauh mana data-data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data adalah valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (Agung, 2012). Bila skala pengukuran tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro,2013). Rumus yang digunakan adalah *product moment* adalah sebagai berikut (Umar,2003):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N(\sum x^2) - (\sum x)^2]\{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi product moment

N: jumlah responden

$\sum x$: skor dari tes instrumen A

$\sum y$: skor dari tes instrumen B

Xy: perkalian x & y

$\sum x^2$: kuadrat skor instrumen A.

$\sum y^2$: kuadrat skor instrumen B

$\sum xy$: jumlah perkalian antara dua variabel

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat ketepatan, ketelitian atau keakuratan sebuah instrumen. Jadi reliabilitas menunjukkan apakah instrument tersebut secara konsisten memberikan hasil ukuran yang sama tentang sesuatu yang diukur pada waktu yang berlainan (Agung,2012). Namun, untuk mengukur gejala sosial seperti sikap, opini, dan persespsi, pengukuran yang konsisten agak sulit dicapai. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pengukuran dalam penelitian ini, unsur kesalahan diperhitungkan. Semakin kecil kesalahan pengukuran, maka semakin reliabel alat pengukur. Semakin besar kesalahan pengukuran maka semakin tidak reliable alat pengukur. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach Alpha*. Menurut (Arikunto, 2002) rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$: jumlah varians butir

$\sum \sigma_t^2$: varians total

G. Analisis Data

Metode analisis data adalah proses pengolahan setelah data terkumpul semua. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menjawab permasalahan dari peneliti yaitu, untuk mengetahui seberapa signifikan peran komitmen organisasi terhadap

kinerja pengasuh panti asuhan yasibu (yayasan insan Indonesia bersatu). Maka digunakan rumus mean dan standart deviasi.

1. Uji Asumsi

Menurut (Priyatno, 2010) uji asumsi normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Jika terdistribusi secara normal maka model regresi adalah baik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebenarnya normal atau tidak (Winarsuhu, 2009). Pedoman yang digunakan untuk normal tidaknya sebaran adalah jika $p > 0,05$ maka data dikatakan normal, sedangkan apabila $p < 0,05$ maka data dikatakan tidak normal (Azwar, 2011). Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23 for windows.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linier tidaknya suatu distribusi data penelitian (Winarsuhu, 2009). Jika kolom linierity nilai probabilitasnya atau $p < 0,05$ maka dapat dikatakan linier. Uji linieritas diuji dengan menggunakan Compare mean test for Liniarity dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 23 for windows.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, data yang diperoleh berasal dari penskoran dari hasil jawaban responden. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang

diukur. Data mentah yang diperoleh penelitian akan diolah menjadi beberapa tahapan

a. Mencari mean

Mencari mean atau rata-rata skor kelompok (μ) dan standardeviasi kelompok (σ) dengan rumus dibawah ini:

$$M = \frac{\sum x}{n}$$

Keterangan :

M : Mean

N: Jumlah responden

X : Banyaknya nomor variabel

Setelah mencari mean maka selanjutnya mencari standar deviasi dengan rumus sebagai berikut:

b. standar deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2 - (\sum fx)^2}{n - 1}}$$

Keterangan :

SD: Standar Deviasi

$\sum fx^2$: Jumlah standat semua frekuensi dan angka

N : Jumlah responden

c. Kategoris Data

Setelah pencarian mean dan standart deviasi selesai, dilanjutkan dengan pembagian klasifikasi variabel penelitian dengan rumus berikut :

Rumus tingkat kualifikasi

No	Klasifikasi	Skor
1.	Tinggi	$(M+1SD) < X$
2.	Sedang	$(M - 1SD) < X \leq (M+ 1SD)$
3.	Rendah	$X \leq (M-1SD)$

Keterangan:

X: nilai responden

SD : standar deviasi

M: mean

Setelah selesai dihitung dengan rumus-rumus diatas, maka selanjutnya diuji dengan analisis korelasi atau yang disebut dengan korelasi product moment pada tabel 3.5

3.Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan dua variabel. Satu variabel terikat (Y) dan satu lagi variabel bebas (X) yang mana kedua variabel ini menggunakan data skala. Sehingga penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar peran variabel X terhadap variabel Y.

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yang bersifat linier. Model regresi sederhana dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel

X terhadap variable Y. Yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas sudah diketahui. Analisis regresi sederhana juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah negatif atau positif. Rumus analisis regresi linear sebagai berikut :

$$Y = a + b \cdot X$$

Keterangan :

Y : Variabel Dependen (Variabel Terikat)

X : Variabel Independen (Variabel Bebas)

a : Konstanta (Nilai dari Y jika X=0)

b : Koefisien regresi (Pengaruh Positif atau negatif)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Objek Penelitian

1. Profil Lembaga

Berawal dari niat suci dan cita-cita mulia berkumpul para Insan Indonesia bersatu untuk membentuk Organisasi Nirlaba pada tahun 2011 yang diawali oleh rasa keprihatinan masih adanya anak-anak usia sekolah tetapi tidak bisa sekolah dikarenakan tidak ada biaya, keprihatinan dengan kondisi fakir-miskin yang membutuhkan bantuan dan membangun generasi ber-akhlakul karimah.

Maka sudah seharusnya Ikut berpartisipasi aktif membantu pemerintah dalam menangani masalah sosial, kemanusiaan, keagamaan dengan memberikan bantuan biaya sekolah, santunan kepada kaum fakir-miskin dan membangun tempat mengaji serta wakaf al- Quran.

Yang kemudian berkembang membangun Panti Asuhan/ Lembaga Sosial Kesejahteraan Anak dalam rangka mengefektifkan dalam pemeberian bantuan dan pengasuhan. Membangun masjid untuk beribadah, mengaji & kegiatan keagamaan. Yayasan Insan Indonesia Bersatu Malang (YASIBU) dibangun untuk turut memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan.

2. Visi Misi dan Motto Panti Asuhan

d. Visi

Menjadi Yayasan Nirlaba guna mewujudkan Insan Indonesia Bersatu dalam kemandirian

e. Misi

- 1) Mendidik anak yatim dan dhuafa dengan system pendidikan asrama yang berkualitas agar menjadi manusia yang berakhakul

karimah, beraqidah kokoh kuat terhadap Allah SWT dan syariat-Nya.

- 2) Memberikan bimbingan keterampilan kepada umat maupun anak asuh agar mampu menunjang pencapaian prestasi akademik & non akademik.
- 3) Menyelenggarakan program-program untuk memberdayakan potensi umat maupun anak asuh agar memiliki keterampilan tinggi dan bermental entrepreneur.

3. Motto

Mewujudkan kebersamaan, membangun kemandirian

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Tempat

Pengambilan data dilaksanakan di Panti Asuhan yasibu (Yayasan INSAN Indoneia Bersatu), pada pengurus dan pengambilan data dilakukan saat berlangsungnya mbkm secara offline dengan penyebaran kuesioner. Dimulai dari tanggal 15 september – 11 desember 2022.

2. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus dan pengasuh Panti Asuhan Yasibu (yayasan Insan Indonesia Bersatu) . Jumlah subjek penelitian ini adalah 31 yang merupakan jumlah populasi yang berasal dari seluruh panti asuhan yasibu beserta anak cabangnya.

C. Prosedur dan Administrai Pengambilan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa prosedur yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus diselesaikan sebelum pelaksanaan penelitian, diantaranya adalah:

- a. Pengajuan permohonan dengan menyertakan surat perizinan penelitian kepada ketua Panti Asuhan pada tanggal 17 September 2022
- b. Setelah pengajuan permohonan, peneliti mengkonfirmasi kepada pihak pengurus inti terkait permohonan izin tersebut.

c. Pada tanggal 20 Desember 2021 surat permohonan telah disetujui dan peneliti mulai menyebarkan Link Google Form melalui grup whatsapp dan personal chat.

D. Hasil Penelitian

1. Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Menurut Azwar (2012), validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya. Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur sesuai dengan tujuan pengukuran yang ditentukan. Selain itu, Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009) bahwa validitas berarti instrumen tersebut dapat dipakai serta digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Pada penelitian ini, pada tahap awal dari proses analisis data adalah peneliti melakukan uji validitas instrument yang dilakukan terlebih dahulu. Hal tersebut dimaksudkan untuk menjaga ketetapan dan kebenaran suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Kegunaan uji validitas agar dapat mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang dijadikan alat ukur dalam penelitian ini, instrumen yang valid mendeskripsikan bahwa suatu instrument benar-benar mampu dalam mengukur variabel yang akan diukur dalam penelitian, serta mampu menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Pada uji validitas, peneliti mengambil sampel sebanyak 31 responden. Hal ini dimaksudkan guna mengetahui valid atau tidaknya data sebelum data tersebut diolah. Uji validitas dilakukan untuk lebih

mengefisienkan waktu dalam pengambilan data yang ada di lapangan dan apabila sampel yang didapat hasilnya valid secara keseluruhan, makasemua indikator telah mewakili semua instrument. Namun bila terdapat sampel yang tidak valid dan tidak dapat mewakili indikator yang ada, maka instrument tersebut akan dihapus atau dibuang. Adapun rumus yang digunakan oleh peneliti dalam uji validitas ini adalah dibantu dengan bantuan SPSS Versi 22. Item pernyataan tersebut valid apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ dan jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$, maka item atau butir instrument dinyatakan tidak valid.

Responden pada penelitian ini adalah 31 orang, jika dilihat dari r tabel dengan responden 31 adalah $> 0,355$ dengan signifikansi 0,05(5%) Pengujian validitas cukup dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel Product Moment (lihat lampiran). Jika nilai r hitung $\leq r$ tabel maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid, begitupula sebaliknya. Data juga dikatakan valid jika nilai sig. (2-tailed) data $< 0,5$.

Dari uji validitas yang telah dilakukan pada tiap aitem angket komitmen organisasi yang telah diberikan kepada 31 subjek diketahui bahwa ada aitem yang gugur, yakni 11 aitem. Adapun rincian hasil uji validitas skala Komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1*Tabel 4.1 –Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi*

Aitem	r-Hitung	r-Tabel	Validitas
1	0,170	0,355	invalid
2	0,099	0,355	invalid
3	.534**	0,355	valid
4	0,019	0,355	invalid
5	0,011	0,355	invalid
6	-0,110	0,355	invalid
7	0,068	0,355	invalid
8	.360*	0,355	valid
9	.401*	0,355	valid
10	.381*	0,355	valid
11	.538**	0,355	valid
12	0,227	0,355	invalid
13	.600**	0,355	valid
14	.563**	0,355	valid
15	.477**	0,355	valid
16	.592**	0,355	valid
17	0,076	0,355	invalid
18	.568**	0,355	valid
19	-0,010	0,355	invalid
20	.563**	0,355	valid
21	.514**	0,355	valid
22	.568**	0,355	valid
23	.630**	0,355	valid
24	-0,068	0,355	invalid
25	.508**	0,355	valid
26	0,173	0,355	invalid

Kemudian untuk skala kinerja setelah dilakukan uji validitas yang telah diberikan kepada 31 subjek diketahui bahwa ada aitem yang gugur, yakni 8 aitem. Adapun rincian hasil uji validitas skala Kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Tabel 4.2–Hasil Uji Validitas Skala Kinerja Pengurus

Aitem	r–Hitung	r–Tabel	Validitas
1	.769	0,355	valid
2	.677**	0,355	Valid
3	.497**	0,355	Valid
4	-0,162	0,355	Unvalid
5	.847**	0,355	Valid
6	.874**	0,355	Valid
7	.798**	0,355	Valid
8	-0,229	0,355	unvalid
9	.712**	0,355	Valid
10	.698**	0,355	Valid
11	.532**	0,355	Valid
12	0,342	0,355	unvalid
13	.642**	0,355	valid
14	.811**	0,355	valid
15	-0,101	0,355	unvalid
16	.675**	0,355	valid
17	.421 [†]	0,355	valid
18	0,230	0,355	unvalid
19	.896**	0,355	valid
20	.780**	0,355	valid
21	.804**	0,355	valid
22	.719**	0,355	valid
23	.549**	0,355	valid
24	.611**	0,355	valid
25	-0,113	0,355	unvalid
26	.504**	0,355	valid
27	.639**	0,355	valid
28	-0,096	0,355	unvalid
29	.360 [†]	0,355	valid
30	.824**	0,355	valid
31	.782**	0,355	valid
32	.836**	0,355	valid
33	-0,023	0,355	unvalid

b. Reliabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kosioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dan stabil dari waktu ke waktu atau diuji secara berulang-ulang. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS version 22.0. Pengujian reliabilitas cukup dengan membandingkan *ralpha* atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,6. Jika ralpha atau angka cronbach alpha $\geq 0,6$ maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel, begitupula sebaliknya.

Untuk koefisien reliabilitas ($r_{xx'}$) berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel, namun dalam kenyataannya pengukuran psikologis koefisien sempurna yang mencapai angka $r_{xx'} = 1,00$ belum pernah dijumpai (Azwar, 2012)

1) Komitmen organisasi

Berikut merupakan hasil dari uji reliabel skala komitmen organisasi :

Tabel 4.3

Tabel 2.3–Statistik Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,654	26

Pada tabel diatas hasil uji dari skala komitmen organisasi tersebut adalah 0,654. Yang mana hasil dari nilai tersebut melebihi 0,6 yang berarti skala ini dinyatakan reliabel sebab

konstruk dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60

2) Kinerja

Berikut merupakan hasil dari uji reliabel skala komitmen kinerja

Tabel 4.4

Tabel 4.4–Statistik Reliabilitas Skala Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,895	33

Pada tabel diatas hasil uji dari skala kinerja tersebut adalah 0,895. Yang mana hasil dari nilai tersebut hampir mendekati angka 1, maka semakin tinggi skala ini reliabilitasnya juga dikatakan reliabel sebab sebab konstruk dinyatakan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60

2. Analisis Data

a. Uji Asumsi

1). Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data pada variabel komitmen organisasi (x) dan kinerja (y). uji normalitas ini menggunakan bantuan SPSS dengan teknik one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka distribusi data dikatakan normal dan jika nilai signifikansi

Tabel 4.5*Tabel 4.5–Uji Normalitas***One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,59884154
Most Extreme Differences	Absolute	0,144
	Positive	0,123
	Negative	-0,144
Test Statistic		0,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji normalitas menunjukkan nilai 0,100. Maka dapat disimpulkan bahwa kedua variable memiliki distribusi normal dengan nilai signifikansi $>0,05$ dan memenuhi kriteria normalitas.

2). Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang digunakan untuk memastikan apakah data yang dimiliki sesuai garis linear atau tidak. Uji linear dilakukan untuk mengetahui variabel independen memiliki hubungan yang linear dengan variabel dependen. Data penelitian dikatakan linear nilai taraf signifikan

Tabel 4.6*Tabel 4.6–Uji Linieritas*

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITME N	Betwee n Groups	(Combined)	1952,371	16	122,02 3	1,02 9	0,48 3
		Linearity	847,738	1	847,73 8	7,15 2	0,01 8
		Deviation from Linearity	1104,633	15	73,642	0,62 1	0,81 5
		Within Groups	1659,500	14	118,53 6		
		Total	3611,871	30			

Hasil Uji linieritas diperoleh nilai Deviation form Linearity Sig sebesar 0,815 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable Komitmen Organisasi (X) dan variable Kinerja (Y).

b. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang telah didapatkan peneliti berupa angka-angka. Teknik ini digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel, data yang diperoleh berasal dari penskoran dari hasil jawaban responden. Analisis deskripsi berkaitan dengan kategorisasi data, dimana bertujuan untuk mengelompokkan individu pada jenjang tertentu berdasarkan suatu kontinum yang sesuai dengan atribut yang diukur.

dalam penelitian ini terbagi menjadi tiga tingkat kategori, yaitu kategori tinggi, sedang, dan rendah. Untuk mengetahui tingkat kategori atau norma penelitian ini pertama-tama yang harus dilakukan adalah mencari *mean* hipotetik (M) dan mencari standart deviasi (SD). Untuk mencari *mean* hipotetik dan standart deviasi menggunakan rumus sebagai berikut :

Mean Hipotetik

$$\begin{aligned} M &= \frac{1}{2}(i_{maks} + i_{min}) \\ &= \frac{1}{2}(104 + 26) \\ &= \frac{1}{2} \cdot 130. \\ &= 65 \end{aligned}$$

Standart deviasi

$$\begin{aligned} SD &= \frac{1}{6}(X_{max} - X_{min}) \\ &= \frac{1}{6}(104 - 26) \\ &= \frac{1}{6} \cdot 78 \\ &= 13 \end{aligned}$$

Tabel 4.7

Tabel 4.7–Deskripsi Skor Hipotetik Dan Empirik

Skala	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	Sd	min	max	mean	Sd
Komitmen	26	104	65	13	62	86	74	4
Kinerja	33	132	82,5	16,5	67	115	91	8

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Skala Komitmen Organisasi memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah item 26, terdapat kemungkinan skor tertinggi pada skala komitmen organisasi 104 dan terendahnya 26 dengan mean hipotetik 65. Namun berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendah adalah 62 dan nilai

skor tertinggi 86 dengan mean empiric sebesar 74. Jadi dapat disimpulkan bahwa mean empiric lebih besar dibandingkan hipotetik sehingga dapat diartikan kecenderungan standart rata-rata pada umumnya tinggi.

b) Skala kinerja memiliki skor terendah 1 dan skor tertinggi 4 dengan jumlah item 33, terdapat kemungkinan skor tertinggi pada skala kinerja 132 dan terendahnya 33 dengan mean hipotetik 82,5. Namun berdasarkan hasil penelitian nilai skor terendah adalah 67 dan nilai skor tertinggi 115 dengan mean empiric sebesar 91. Jadi dapat disimpulkan bahwa mean empiric lebih besar dibandingkan hipotetik sehingga dapat diartikan kecenderungan standart rata-rata pada umumnya tinggi.

1) Deskripsi Kategorisasi

Data Setelah mendapatkan nilai mean dan standar deviasi, maka langkah selanjutnya yaitu pengkategorisian data. Kategorisasi data merupakan pengelompokan data masing-masing subjek pada tingkat tertentu. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skor hipotetik untuk kategorisasi data yang bertujuan untuk melihat posisi relatif kelompok terhadap alat ukur.

Tabel 4.8

Tabel 4.8–Kategoris Data

No.	Kategori	Rumus
1	Rendah	$X > (\mu + 1.SD)$
2	Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
3	Tinggi	$X < (\mu - 1.SD)$

Kategorisasi data dilakukan peneliti bertujuan untuk mengetahui tingkat kategorisasi pada variabel komitmen organisasi dan kinerja

a) Komitmen Organisasi

Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.9*Tabel 4.9–Tabel Kategoris Data*

No.	Kategori	Rumus	Jumlah subjek	Presentase
1	Tinggi	$X > 78$	7	22,6%
2	Sedang	$54 \leq X \leq 78$	24	77,4%
3	Rendah	$X < 54$		

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, dapat dipastikan bahwa responden yang tergolong pada kategori tinggi adalah 7 orang dengan persentase 22,6% sedangkan pada kategorisasi sedang terdapat 24 orang dengan persentase 77,4%. Berikut adalah diagram kategorisasi dari variabel Komitmen Organisasi

*Gambar 1–Diagram Komitmen Organisasi*

Berdasarkan digram diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu), tergolong kategori sedang. Hal ini dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pada pengurus panti, memiliki arti tingkatan yang aman karena memiliki komitmen organisasi yang tergolong sedang.

b). Berdasarkan norma penggolongan, maka diperoleh hasil ketentuan sebagai berikut :

Tabel 4.10

Tabel 30–Kategoris Data

No.	Kategori	Rumus	Jumlah subjek	Presentase
1	Tinggi	$X > 99$	14	45,2%
2	Sedang	$66 \leq X \leq 99$	17	54,8%
3	Rendah	$X < 66$		

Berdasarkan dari hasil tabel diatas, dapat dipastikan bahwa responden yang tergolong pada kategori tinggi adalah 14 orang dengan persentase 45,2,8% sedangkan pada kategorisasi sedang terdapat 17 orang dengan presentase 54,8%. Berikut adalah diagram kategorisasi dari variabel Kinerja :



Gambar 2– Kinerja

f. Analisis Regresi

Analisis regresi sederhana digunakan peneliti untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yang bersifat linier. Model regresi sederhana dapat digunakan untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variable Y. Yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas sudah diketahui. Analisis

regresisederhana juga digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel apakah negatif atau positif.

Rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$. Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut dapat berpedoman pada output yang berada di tabel Coefficient

Tabel 4.11

Tabel 4.11–Tabel Coefficient

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,951	21,192		1,649	0,110
	KOMITMEN	0,869	0,291	0,484	2,982	0,006

a. Dependent Variable: KINERJA

a = angka konstanta, sebesar 34,951

b = angka koefisien regresi. Nilainya sebesar 0,869

Nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Komitmen Organisasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) sehingga persamaan regresinya yaitu $Y = 34,951 + 0,869 X$ Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi yaitu dengan cara melihat nilai signifikansi (Sig). dalam tabel diatas menunjukkan nilai (Sig) yaitu 0,006 dapat ditarik kesimpulan bahwasanya H_0 ditolak dan H_a diterima terdapat pengaruh komitmen organisasi (X) terhadap Kinerja (Y) karena nilai (Sig) < dari 0,05.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Komitmen Organisasi (X) terhadap Kinerja (Y) dalam analisis regresi linier sederhana, dapat berpedoman pada Rsquare atau R^2

Tabel 4.12*Tabel 4.12–Tabel Summary*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	0,235	0,208	9,763

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN

Dari tabel diatas / tabel model summary regresi linier sederhana diatas, dapat menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan yaitu R sebesar 0,484. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,235 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen) terhadap variabel terikat (kinerja) adalah 23,5%. Maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y itu sebesar 23,5%.

g. Aspek Pembentuk Utama Variabel

1. Komitmen Organisasi

Berdasarkan data yang diperoleh, didapat hasil pada masing-masing skala. Sehingga dapat diketahui aspek yang dominan. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut :

a. Variable Komitmen Organisasi

- 1) Komitmen afektif $\frac{943}{2248} = 0,42$
- 2) Komitmen berkelanjutan $\frac{711}{2248} = 0,32$
- 3) Komitmen normative $\frac{594}{2248} = 0,26$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa aspek yang paling dominan dalam variable komitmen organisasi adalah aspek komitmen afektif dengan presentase 42%, sedangkan aspek yang terendah adalah aspek komitmen normative dengan presentase 26%.

b. Variabel Kinerja

$$1) \text{ Kualitas kerja } \frac{842}{3036} = 0,28$$

$$2) \text{ Prakarsa } \frac{295}{3036} = 0,10$$

$$3) \text{ Kemampuan } \frac{824}{3036} = 0,27$$

$$4) \text{ Komunikasi } \frac{1075}{3036} = 0,35$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa aspek yang paling dominan dalam variable kinerja adalah aspek komunikasi dengan presentase 35%, sedangkan aspek yang terendah adalah aspek prakarsa dengan presentase 10%.

E. Pembahasan

1. Tingkat komitmen organisasi pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)

Menurut Mathis dalam Sopiah (2008): "Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Sopiah, (2008) mengemukakan tiga komponen komitmen organisasional, yaitu: 1. Affective commitment, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; 2. Continuance commitment, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain; 3. Normative commitment, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Ketiga kategori tersebut merupakan kondisi psikologis yang menggambarkan hubungan antara anggota dengan organisasi (Luthans, 2005).

Berdasarkan hasil uji analisis data yang telah dilakukan mengenai komitmen organisasi diketahui bahwasanya tingkat komitmen organisasi pengurus panti asuhan yasibu tergolong cukup baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil grafik diagram lingkaran yang menunjukkan bahwa pengurus panti asuhan yasibu memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang.

Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan hasil kategorisasi data. Bahwa rata-rata pengurus panti asuhan Yasibu memiliki tingkat komitmen organisasi yang sedang yaitu dengan rincian pada kategori sedang 24 orang dengan presentase 77,4% dan kategori tinggi 7 orang dengan presentase 22,6%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) tergolong cukup aktif dalam mewujudkan visi misi dan tujuan panti. Tingkat Komitmen organisasi pada panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) berkaitan dengan 3 dimensi komitmen organisasi dijelaskan oleh Meyer dan Allen (1991) yaitu komitmen efektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Yang pertama yaitu komitmen Komitmen afektif, yakni berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi atau keterikatan emosional karyawan. Identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi Menurut Busro (2018: 78). Anggota suatu organisasi jika memiliki komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi tersebut. Dengan demikian dimana seorang karyawan akan merasa dirinya harus tetap tinggal didalam organisasi tersebut menurut Meyer dan Allen (1991,1997) Komitmen Afektif pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) paling dominan pada variable komitmen organisasi dengan presentase 42%, dengan ditandai perasaan senang jika terlibat dalam pencapaian visi dan misi panti asuhan, merasa bangga dan nyaman menjadi bagian dari panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) dan merasa kesal atau marah jika ada yang menghina panti asuhan.

Yang kedua yaitu komitmen berkelanjutan, yakni suatu kesadaran akan biaya-biaya yang harus dikeluarkan atau ditanggung (kerugian baik finansial maupun kerugian lain) berhubungan dengan keluarnya pegawai dari organisasi Busro (2018). Dalam hal ini anggota memutuskan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan atau mendapatkan sehingga tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan lain, atau karena tidak menemukan pekerjaan lain. Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Sopiah, (2008). Tingkat komitmen berkelanjutan pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) menjadi aspek dominan kedua dengan presentase 32% ditandai dengan kebutuhan menjadi pengurus panti asuhan selain itu juga mendapatkan keuntungan saat menjadi pengurus panti asuhan seperti mendapatkan fasilitas berupa tempat tinggal, dana dsb.

Dan yang terakhir yaitu komitmen normatif, yakni suatu perasaan wajib dari pegawai untuk tetap tinggal dalam suatu organisasi karena adanya perasaan utang budi pada organisasi Busro (2018). Hal ini menunjukkan bahwa anggota yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwasanya bertahan dalam suatu organisasi merupakan suatu kewajiban Meyer dan Allen (1991). Tambahan Menurut Meyer, Allen, dan Smith (1998) dalam Sopiah, (2008) timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Komitmen Normatif pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) aspek yang paling terendah dalam variable komitmen organisasi dengan ditandai ketidakhadiran atau tidak aktif pengurus panti asuhan pada saat kegiatan, merasa bahwa masalah panti bagian dari masalahnya serta memutuskan untuk tetap tinggal di panti asuhan dalam jangka waktu yang lama. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) dalam Nurandini (2014) yang mengatakan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Anggota yang memiliki komitmen

normatif yang tinggi akan mempengaruhi minat akan bekerja didalam organisasi, kecenderungan untuk tetap tinggal, mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan serta memikirkan konsekuensi disetiap tindakannya.

2. Tingkat kinerja pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. (Ras Muis, Jufrizen, Fahmi 2018).

Berdasarkan dari hasil kategori sebelumnya kinerja pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) tergolong baik. Skor yang berada pada kategori sedang sebanyak 54,8% yang terdiri dari 17 pengurus dan sisanya berada pada kategori tinggi dengan presentase 45,2% dengan 14 pengurus.

Mangkunegara (2010) didalam (Ras Muis, Jufrizen, Fahmi 2018). mengatakan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja akan diperoleh individu setelah melaksanakan tugas. pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) cenderung dalam kategori sedang. dengan kinerja yang sedang memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam mencapai tujuan yang ada dalam suatu organisasi dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tingkat kinerja disini berkaitan langsung dengan lima dimensi yang diantara seperti yang berkaitan dengan pendapat Mitchel (dalam

Sedarmayanti, 2013) kinerja karyawan nampak dari beberapa dimensi yaitu kualitas kerja, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Kualitas kerja dapat dinilai dari kinerja pengurus dalam menyelesaikan tugas dan memberikan hasil yang baik. Pengurus yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi, berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya dan bertanggung jawab serta melaksanakan pekerjaannya secara baik dan benar akan dapat mempengaruhi dalam tercapainya tujuan organisasi, karena tenaga kerja tersebut memiliki peranan yang sangat besar dalam mempengaruhi maju mundurnya dan keefektifan suatu organisasi (mahendrani 2015). Sedarmayanti (1993) mendefinisikan kualitas kerja pegawai adalah seorang pegawai yang memenuhi syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaannya, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan. Kualitas kerja pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) terolong sedang dengan presentase 28%

Dari segi prakarsa kinerja pengurus panti dapat dilihat dari keaktifan pengurus dalam memberikan ide atau gagasan dan ikut serta dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh panti asuhan. Keterampilan sangat dinilai dalam kinerja pengurus, pengurus yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas, seperti pendapat Sinambela bahwasanya kinerja diartikan sebagai kemampuan anggota dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Sudarmanto (2009) bahwa akhir-akhir ini kinerja telah menjadi konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan organisasi atau sumber daya manusia. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu actual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Prakarsa kinerja pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan

Indonesia Bersatu) paling rendah dan berpengaruh dalam variable kinerja dengan presentase 10%

Pada dimensi kemampuan terdapat tiga indikator yaitu, keterampilan yang dimiliki individu, kemampuan yang dimiliki individu dan kemampuan dalam memanfaatkan sumberdaya yang ada. Kemampuan individu akan menentukan hasil dan perilakunya. Dan anggota sangat diharapkan untuk memiliki keterampilan dalam penyelesaian tugas dengan baik. Pengurus memiliki keterampilan dalam mengelola pekerjaan dengan praktis dan rapi dan ketrampilan dalam mengelola kegiatan yang dilaksanakan oleh panti asuhan Seperti yang diungka oleh Kertajaya (2016) dalam penelitiannya bahwa salah satu indikator dalam menilai kemampuan anggota yaitu keterampilan dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawab serta penguasaan anggota terhadap teknik dalam pengerjaan tugas. Dan kemampuan pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) tergolong sedang dengan presentase 27%, dan untuk aspek komunikasi dalam variabel kinerja yang paling dominan diantara aspek yang lain dengan presentase 35%.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu)

Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) merupakan salah satu rumah panti yang berada dikota malang, dibawah naungan Dinas Sosial Kota Malang. Panti Asuhan Yasibu yang memiliki nama panjang yayasan insan Indonesia bersatu berdiri pada tahun 2011. Yasibu merupakan sebuah organisasi yang struktural seperti organisasi lain. Di Yasibu tersusun sistem organisasi yang tidak jauh berbeda dengan organisasi lain seperti adanya seorang ketua, sekretaris, bendahara, bidang bidang, selain itu juga adanya yang membantu seperti bagian dapur, belajar, mengaji dan juga relawan yang sudah menjadi bagian dari panti asuhan tersebut.

Berdasarkan dari hasil uji regresi yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) dapat

diterima. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Zahra Nadapdap. K (2017) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari Hasil uji t thitung (14,09) > nilai ttabel (2,01). Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari.

Pengaruh komitmen organisasi pada Pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) ditemukan sebesar 23,5%, sedangkan sisanya kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Priansa (2018) Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variable psikologis, maupun variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. Variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ratna (2015) didalam penelitian Fahmi.U (2022) dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai konstan pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif sebesar 0,872 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,379 yang berarti pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 37,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nadapdap K. menunjukkan bahwa kemampuan variabel komitmen organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari sebesar 79,2%. Sedangkan sisanya sebesar 20,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karena anggota yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan berupaya untuk mempertahankan keanggotaanya (Sutanto, 2015). Sebaliknya dengan penelitian oleh B.R.Manery.,V.P.K.Lengkong.,R.T.Saerang (2018) Dari hasil tersebut, menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur, hal ini dikarenakan pegawai BKD – PSDA masing kurang dalam berkomitmen, seperti kurangnya perasaan keterbebanan pegawai mengenai organisasi yang mempekerjakannya, sehingga berdampak seperti komitmen waktu, sering datang terlambat, pulang sebelum jam pulang kerja, kurangnya rasa “memiliki” pegawai terhadap organisasinya, sehingga pegawai bekerja tidak bertanggung jawab dan lalai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwasanya terdapat pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu), dalam penelitian ini ada 3 aspek komitmen yang mempengaruhi Kinerja. Yang pertama yaitu komitmen afektif, komitmen afektif merupakan hasrat anggota untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut karena adanya hubungan emosional dan keinginan untuk mewujudkan visi misi dan tujuan organisasi. Dari hasil analisis jawaban kuesioner responden membuktikan bahwasanya para pengurus memiliki komitmen afektif yang sedang, mereka menaati aturan yang telah ditetapkan oleh panti asuhan dilihat dari kesesuaian hasil kerja pengurus. Para Pengurus panti asuhan selalu menyelesaikan pekerjaan atau tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dengan standart kualitas yang telah ditetapkan oleh panti asuhan. pengurus merasa nyaman ketika tinggal di lingkungan Panti Asuhan, sampai berkeinginan untuk tetap tinggal di Panti Asuhan Dalam Jangka waktu yang cukup lama. Selain itu mereka juga sangat peduli dengan masalah yang dihadapi oleh panti asuhan dan selalu berkontribusi dalam menyelesaikan masalah, karena merasa bahwa masalah panti bagian dari masalahnya. Para pengurus panti asuhan menganggap masalah yang dihadapi oleh yayasan yasibu merupakan bagian dari masalahnya. Selain itu para Pengurus merasa bangga saat bergabung di panti asuhan, mereka merasa kesal jika ada pihak luar yang menghina Panti Asuhan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Ardiansyah (2021) bahwa komitmen

organisasi afektif sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab (Ardiansyah, 2021).

Komitmen organisasi berkelanjutan juga berpengaruh terhadap kinerja Pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu). Komitmen organisasi berkelanjutan merupakan suatu keuntungan yang menjadi pertimbangan anggota untuk tetap bertahan di organisasi atau meninggalkan organisasi. Dalam hal ini anggota memutuskan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut karena menganggapnya sebagai suatu pemenuh kebutuhan atau mendapatkan keuntungan dan sebaliknya jika anggota merasa tidak terpenuhi kebutuhannya dan mendapatkan kerugian maka anggota akan segan untuk meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen berkelanjutan pada Pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) ditandai dengan kebutuhan menjadi pengurus selain itu juga mendapatkan keuntungan saat menjadi pengurus seperti mendapatkan fasilitas berupa tempat tinggal secara gratis selama menjadi Pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu), hal tersebut merupakan salah satu keuntungan yang didapatkan selama menjadi Pengurus Panti Asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu). tinggal setiap bulan atau tahunnya. adanya fasilitas tersebut para pengurus tidak akan meninggalkan Panti Asuhan, menggunakan fasilitas dengan baik dan melaksanakan tugas yang telah diamanahkan oleh Panti Asuhan. Selain itu selama menjadi Pengurus juga dapat meningkatkan skill atau kemampuan dalam berbicara, kepemimpinan dan manajemen waktu. Para pengurus dituntut untuk bisa bicara didepan umum saat kegiatan bersama para anak panti atau kegiatan pengurus sendiri, menjadi panutan bagi anak panti asuhan, mendampingi anak panti tinggal di yayasan dan membagi waktu antara kegiatan panti asuhan dan kegiatan diluar panti asuhan seperti bekerja diwaktu luang untuk menambah dana. Dengan beberapa keuntungan yang didapat menjadikan pengurus enggan untuk meninggalkan panti asuhan. Diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkelanjutan yang diterapkan oleh Panti Asuhan berpengaruh terhadap kinerja pengurus panti asuhan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suswati dan Budianto (2013) yang mengatakan bahwa komitmen berkelanjutan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Individu dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan lebih bertahan dalam organisasi dibandingkan yang rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa jika komitmen afektif yang dimiliki pegawai naik maka kinerja juga naik. Begitu pula komitmen berkelanjutan. Jika komitmen berkelanjutan yang dimiliki pegawai naik, maka kinerja juga naik. Anggota yang memiliki komitmen organisasi berkelanjutan yang tinggi akan bertahan di suatu organisasi bukan karena adanya keterikatan emosional dengan organisasi tersebut, namun lebih ke faktor ekonomi, individu merasa rugi jika tidak bergabung di organisasi tersebut. Adanya anggota yang memilih bertahan di suatu organisasi karena adanya faktor ekonomi, membuat anggota tersebut berusaha untuk memberikan kinerja yang baik kepada organisasi tersebut. Semakin tinggi tingkat komitmen organisasi berkelanjutan maka akan berdampak pada kinerja individu. Hal ini didukung dengan penelitian (Gustina Pane dan Fatmawati, 2017) hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwasanya komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

Komitmen Normatif, menyangkut perasaan pekerja atas kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan perasaan pekerja atas kewajiban untuk dilakukan (Luthas 2011). Berdasarkan dari hasil penelitian pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) dimana komitmen organisasi normatif sedang, terdapat banyak pengurus panti yang cukup loyal terhadap panti asuhan Yasibu dilihat dari indikator pertanyaan di kuesioner menunjukkan sebagian besar pengurus panti asuhan yasibu akan setia pada yasibu, tidak akan meninggalkan panti asuhan dan akan bekerja dalam waktu yang cukup lama. Hal tersebut juga dibuktikan dari kinerja pengurus yang dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Anggota yang memiliki komitmen organisasi normatif yang tinggi akan berusaha memberikan balasan atas apa yang telah

didapatkan di organisasi karena dirinya merasa diuntungkan saat bergabung di organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ghorbanpour et al., 2014) dalam penelitian (Nurandini A dan Lataruva E 2014) yang mengatakan bahwa komitmen normatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. suatu sikap di komunitas para akuntan bersertifikat, komitmen organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi minat, kecenderungan untuk tinggal, kecenderungan untuk meninggalkan, dan kemandirian perilaku karyawan dalam organisasi, dan konsekuensinya terhadap kinerja auditor.

Berdasarkan hasil analisis tentang pengaruh komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan dan normatif) terhadap kinerja Pengurus Panti Asuhan Yasibu maka dapat diartikan kesimpulan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun komitmen afektif merupakan komitmen yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan komitmen yang lain. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Akbar Mochammad, Musadieg Mochammad dan Mukzam, 2017) Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji F (simultan) maka didapat bahwa variabel komitmen afektif, komitmen kontinuitas dan komitmen normatif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PELINDO III (Persero) Kantor Pusat Surabaya.

Komitmen organisasi akan membentuk kinerja yang akan memberikan timbal balik yang positif kepada organisasi. Dengan komitmen organisasi dapat memberikan dorongan kepada anggota untuk bekerja lebih baik dan tetap bertahan di dalam suatu organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja anggota dan semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja. Oleh karena itu anggota diharapkan untuk mengkobinasikan antara kinerja dan komitmen organisasi. Anggota dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan tanggungjawab penuh terhadap tugasnya dan dapat menjalankan fungsi kerja dengan baik

(Fitriastuti, 2013). Seperti yang dikatakan Munir (dalam Nursanti, 2018) bahwa komitmen akan mempengaruhi penilaian kinerja agar tujuan dan visi misi organisasi dapat tercapai. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Edison (2017) menyatakan bahwa anggota yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan cenderung menunjukkan kinerja yang maksimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat Komitmen Organisasi pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) berada pada kategori sedang dengan presentase 77,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus panti asuhan kurang mampu mengidentifikasi dirinya dengan nilai tujuan panti asuhan, kurang loyalitas dalam melibatkan dirinya terhadap panti asuhan, dan kurang bersungguh-sungguh dalam bekerja guna mencapai tujuan dan visi misi panti asuhan.
2. Tingkat Kinerja pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu) berada pada kategori sedang dengan presentase 54,8%. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus panti asuhan kurang efektif dalam bekerja sesuai dengan yang direncanakan, kurang disiplin atas peraturan yang dirancang dan kurang inisiatif dan kreatifitas dalam daya fikir untuk memajukan panti asuhan.
3. Adanya hubungan positif dan signifikan antara Komitmen Organisasi dan Kinerja pada pengurus panti asuhan Yasibu (Yayasan Insan Indonesia Bersatu). Diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Maka, Semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja anggota dan semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah kinerja.

B. SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian, maka beberapa rekomendasi pada beberapa rekomendasi pada beberapa pihak yaitu :

1. Bagi Yayasan

a. Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa komitmen organisasi berada pada kategori sedang. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan aspek komitmen normatif, dengan cara memperhatikan masa bekerja, membantu mencapai visi, misi dan tujuan panti asuhan, melibatkan diri dalam masalah panti asuhan dan mendukung serta melaksanakan apa yang menjadi keputusan panti asuhan.

b. Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja pengurus berada pada kategori sedang. Hal ini bisa dilakukan dengan meningkatkan aspek prakarsanya, dengan cara memberikan ide atau gagasan di dalam panti asuhan dan melibatkan diri dalam menyelesaikan masalah di panti asuhan.

2. bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna dan terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama untuk mengkaji lagi mengenai faktor -faktor lain yang mempengaruhi pengambilan kinerja yang tidak dibahas pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar,A, Al Musadieq, M, dan Djudi Mukzam, M. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja (studi pada karyawan PT PELINDO Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 47 No.2 Juni 2017| administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id (hal 34–37)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*. Diakses dari <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Ardiansyah, M.R. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumsel babel cabang pembantu km 12. Fakultas Ekonomi, Universitas Palembang.
- Ayuni. (2017). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT. Farransindo Perkasa). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Bernardin dan Russell. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Boon, O. and Arumugam, V. (2006) The Influence of Corporate Culture on Organizational Commitment: Case Study of Semiconductor Organizations in Malaysia. *Sunway Academic Journal*, 3, 99-115.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. (hal. 78)
- B.R.Manery, V.P.K.Lengkong.,R.T.Saerang. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di BKDPSDA Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018*, Hal. 1968 – 1977
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. 4(2), 12.

- Ghorbanpour, Z., Dehnavi, H. D., & Heyrani, F. (2014). Investigating the effect of organization commitment on performance of auditors in the community of certified accountants. 5(10), 11.
- Gibson, James L. et al. (1996). Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gunawan, Y.M.& Wibowo, A.P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan job description terhadap kinerja karyawan di PT. Inoplasindo Mas Perkasa. Journal Homepage: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/KNEMA/> ISSN: 2776-1177. Halaman 2
- Gustina S Pane dan Fatmawati. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan pertanian nasional Kota Medan. jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB) Vol. 2. No.3. Oktober 2017
- Hasibuan, S., Abidin, Z. dkk. (2020). Pengaruh deskripsi pekerjaan, pengawasan, dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi polisi di kepolisian Resor Labuhanbatu. Jurnal riset akuntansi multiparadigma (JRAM). Volume 7, No 2, Desember 2020. Halaman 236-238
- Kurniawan, A.W. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.FIF. (Federal International Finance) Group Member of Astra cabang Manado. Politeknik negeri Manado, Jurusan administrasi bisnis, program studi manajemen bisnis.
- Kaswan., (2012), Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan Bersaing. Organisasi, Graha Ilmu, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat. (hal.165)
- Lubis, M.J.&Jaya, I. (2019). Komitmen membangun pendidikan tinjauan krisis hingga perbaikan menurut Teori. Jln. Keadilan/ Cemara, Lorong II Barat No. 57 Sampali Medan. CV. Widya Puspita.

- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57–72. <https://doi.org/10.5465/ame.2002.6640181>
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya. (hal.67)
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 29–52. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199801\)19:13.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199801)19:13.0.CO;2-U)
- Mowday, R.T., Porter, L.W. and Steers, R.M. (1982) *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. Academic Press, New York.
- Muhayar, E. Ninin, R.H. & Abidin, F.A. (2020). Faktor-Faktor Yang mempengaruhi komitmen organisasi pada pegawai milenial. *PSYCHOPEDIA Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*. 5(2):17-27
- Ma'rufi, A.R. Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan 08 Agustus, 2019*, Hal. 442-446.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Marheno, E. Fasochah & Darsono. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pengasuh dengan karakteristik pekerjaan sebagai variabel moderasi pada akademik kepolisian Semarang. No.44 / ThXXIII /Dharma Ekonomi/ISSN: 0853-5205. Halaman 65-68.
- Mitchel, TR. (ed)., (1978). *People in organization: An introduction to Organization*, Mc. Graw Hill, Tokyo.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Nadapdap K. (2017). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mita Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017) (halaman 8 –10)
- N.J.Allen and J.P.Meyer. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1991. (Eliyana et al.,2012)
- Nurandini, A., & Lataruva, E. (2014). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 14.
- Nursanti, I. (2018). Kinerja pegawai, komitmen organisasi dalam produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 347–361. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15646>
- Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta. (hal.270)& (hal.245)
- Ras Muis.M, Jufrizen, Fahmi M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 1 No 1 Januari 2018 E-ISSN 2599-3410 | P-ISSN: 2614-3259 (hal 10–12)
- Rimata, E.P. (2014). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Pos Indonesia Yogyakarta. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Uneversitas Negri Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Wahyudi, R.S. (2020). *Komitmen organisasi*. Pamulang Tangerang selatan: UNPAM PRESS

- Novianti. (2011). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja Terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan X. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Samsuddin, H. (2018). Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka. (hal.79)
- Sastrohadiwiryo, S.B. (2005). Manajemen tenaga kerja Indonesia, Pendekatan administratif dan operasional. Jakarta: Bumi Aksara. Siagian, S.P. (1996).
- Sapitri, R. (2016a). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara Area Pekanbaru. 3(2), 9.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabet.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.
- Meyer, J. P., Irving, P. G., & Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 29–52. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199801\)19:1<29::AID-JOB1379>3.0.CO;2-U](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199801)19:1<29::AID-JOB1379>3.0.CO;2-U)
- Mowday. (1982). *Employee Organization Linkages*. Academic Press.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi. Jakarta : Nas Media Pustaka. Hal.39).

LAMPIRAN

Lampiran 1: Skala Penelitian

a. Skala Komitmen Organisasi

lampiran 1–Angket Skala Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1	Saya ikut senang jika tujuan dan visi misi yayasan (yasibu) dapat tercapai				
2	Saya akan merasa kesal jika ada yang menghina yayasan (yasibu)				
3	Saya merasa senang dapat bergabung di yayasan (yasibu)				
4	Saya tidak nyaman bergabung di yayasan (yasibu)				
5	Saya merasa ada keterikatan emosional dengan yayasan (yasibu)				
6	Saya tidak bangga dengan yayasan (yasibu) saya				
7	Saya aktif berpendapat saat rapat di yayasan (yasibu)				
8.	Saya cenderung pasif saat mengikuti rapat di yayasan. (yasibu)				
9.	Saya mengajukan program kerja yang dapat menunjang kemajuan yayasan (yasibu)				
10	Saya merasa bangga bisa bergabung di yayasan (yasibu)				
11.	Saya tidak akan meninggalkan yayasan (yasibu) dalam keadaan apapun				
12.	Saya tidak memiliki rasa kepemilikan yang kuat pada yayasan (yasibu)				
13.	Selama berada di yayasan (yasibu) ini, saya dapat meningkatkan skill atau kemampuan saya sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke pekerjaan atau instansi yang lain				
14.	Saya merasa nyaman ikut yayasan (yasibu) ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari yayasan ini				
15.	Saya menggunakan fasilitas dari yayasan (yasibu) dengan baik				
16	Fasilitas yang diberikan yayasan (yasibu) menurut saya sudah sangat cukup				

17	Saya tidak mendapatkan fasilitas apapun di yayasan (yasibu)				
18.	Saya tidak akan meninggalkan yayasan (yasibu) saya dengan alasan apapun				
19.	Saya sedang memikirkan alternative atau alasan untuk pindah ke pekerjaan yang lainnya				
20.	Saya berencana untuk bekerja di yayasan (yasibu) ini dalam jangka waktu yang Panjang				
21.	Saya berusaha dengan kuat untuk membantu pencapaian visi misi dan tujuan yayasan (yasibu)				
22.	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan yayasan (yasibu)				
23	Tujuan yang dimiliki yayasan (yasibu) menjadi tujuan saya juga				
24.	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan yayasan (yasibu)				
25	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi yayasan (yasibu)				
26	Saya tidak peduli dengan yayasan (yasibu) saya				

b. Skala Kinerja

lampiran 2–Angket Skala Kinerja

Nomer	Pernyataan	Pilihan			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan oleh yayasan (yasibu)				
2	saya selalu membuat rencana sebelum melaksanakan tugas yayasan (yayasan)				
3	saya selalu mengerjakan tugas yayasan (yayasan) tepat waktu				
4	Saya tidak pernah peduli dengan deadline tugas yang diberikan oleh yayasan (yasibu)				
5	Saya segera menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dari yayasan (yasibu)				
6	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik				
7	Kualitas kerja yang saya hasilkan dapat diterima				
8	Yayasan (yasibu) tidak pernah memberikan feedback terhadap tugas yang saya kerjakan				
9	Hasil kerja dapat memberikan manfaat pada hidup saya				
10	Saya memberikan ide atau gagasan saya pada yayasan (yasibu)				
11	Saya selalu berkontribusi dalam menyelesaikan permasalahan yayasan (yasibu)				
12	Masalah yayasan (yasibu) bagian dari masalah saya				
13	Saya memiliki keterampilan dibutuhkan oleh yayasan (yasibu)				
14	Saya selalu terampil dalam mengelola pekerjaan dengan praktis dan rapi				
15	Saya tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh yayasan (yasibu)				

16	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik				
17	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan masalah dengan baik				
18	Saya tidak memiliki kemampuan yang baik dalam melaksanakan tugas				
19	Saya terampil dalam mengelola pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki yayasan (yasibu)				
20	Saya memanfaatkan sumber daya yayasan (yasibu) dengan baik				
21	Saya menggunakan fasilitas yayasan (yasibu) dengan baik				
22	Saya selalu menjaga komunikasi antar pengurus yayasan dengan baik				
23	Saya selalu komunikasi dengan ketua yayasan (yasibu)				
24	Jika ada suatu masalah saya akan mengkomunikasikan dengan para pengurus yayasan (yasibu)				
25	Saya tidak pernah menjalin komunikasi dengan pengurus yayasan (yasibu) lainya				
26	Saya komukasi dengan rekan dari yayasan lain				
27	Saya sering berinteraksi dengan dengan lembaga atau organisasi lain sebagai acuan kemajuan yayasan				
28	Saya tidak pernah komunikasi dengan yayasan lain				
29	Saya menjalin hubungan baik dengan yayasan lain				
30	Saya membangun relasi baik dengan pengurus Yayasan				
31	Saya bekerjasama dalam menjalankan tugas yayasan				
32	Saya selalu berdiskusi dengan rekan saat akan mengerjakan tugas				
33	Saya tidak memiliki komunikasi yang baik				

Lampiran 2: Uji Validitas

lampiran 3–Uji Validitas Komitmen Organisasi

		TOTAL
X055	Pearson Correlation	0,170
	Sig. (2-tailed)	0,359
	N	31
X056	Pearson Correlation	0,099
	Sig. (2-tailed)	0,596
	N	31
X057	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	31
X058	Pearson Correlation	0,019
	Sig. (2-tailed)	0,917
	N	31
X059	Pearson Correlation	0,011
	Sig. (2-tailed)	0,954
	N	31
X060	Pearson Correlation	-0,110
	Sig. (2-tailed)	0,555
	N	31
X061	Pearson Correlation	0,068
	Sig. (2-tailed)	0,716
	N	31
X062	Pearson Correlation	.360 [†]
	Sig. (2-tailed)	0,047
	N	31
X063	Pearson Correlation	.401 [†]
	Sig. (2-tailed)	0,025
	N	31
X064	Pearson Correlation	.381 [†]
	Sig. (2-tailed)	0,034
	N	31
X065	Pearson Correlation	.538**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	31
X066	Pearson Correlation	0,227
	Sig. (2-tailed)	0,219
	N	31

X067	Pearson Correlation	.600**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X068	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	31
X069	Pearson Correlation	.477**
	Sig. (2-tailed)	0,007
	N	31
X070	Pearson Correlation	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X071	Pearson Correlation	0,076
	Sig. (2-tailed)	0,683
	N	31
X072	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	31
X073	Pearson Correlation	-0,010
	Sig. (2-tailed)	0,958
	N	31
X074	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	31
X075	Pearson Correlation	.514**
	Sig. (2-tailed)	0,003
	N	31
X076	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	31
X077	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X078	Pearson Correlation	-0,068
	Sig. (2-tailed)	0,716
	N	31
X079	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	0,004
	N	31
X080	Pearson Correlation	0,173
	Sig. (2-tailed)	0,352

	N	31
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	31

lampiran 4–Uji Validitas Kinerja

		TOTAL
X001	Pearson Correlation	.769**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X002	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X003	Pearson Correlation	.497**
	Sig. (2-tailed)	0,004
	N	31
X004	Pearson Correlation	-0,162
	Sig. (2-tailed)	0,384
	N	31
X005	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X006	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X007	Pearson Correlation	.798**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X008	Pearson Correlation	-0,229
	Sig. (2-tailed)	0,215
	N	31
X009	Pearson Correlation	.712**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X010	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X011	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	0,002
	N	31

X012	Pearson Correlation	0,342
	Sig. (2-tailed)	0,060
	N	31
X013	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X014	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X015	Pearson Correlation	-0,101
	Sig. (2-tailed)	0,589
	N	31
X016	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X017	Pearson Correlation	.421 ⁺
	Sig. (2-tailed)	0,018
	N	31
X018	Pearson Correlation	0,230
	Sig. (2-tailed)	0,213
	N	31
X019	Pearson Correlation	.896**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X020	Pearson Correlation	.780**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X021	Pearson Correlation	.804**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X022	Pearson Correlation	.719**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X023	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	0,001
	N	31
X024	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X025	Pearson Correlation	-0,113
	Sig. (2-tailed)	0,547

	N	31
X026	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	0,004
	N	31
X027	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X028	Pearson Correlation	-0,096
	Sig. (2-tailed)	0,607
	N	31
X029	Pearson Correlation	.360 [†]
	Sig. (2-tailed)	0,047
	N	31
X030	Pearson Correlation	.824**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X031	Pearson Correlation	.782**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X032	Pearson Correlation	.836**
	Sig. (2-tailed)	0,000
	N	31
X033	Pearson Correlation	-0,023
	Sig. (2-tailed)	0,904
	N	31
TOTAL	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	31

Lampiran 3: Uji Reliabilitas

*lampiran 5–Reliabilitas Komitmen Organisasi***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,654	26

*lampiran 6–Reliabilitas Kinerja***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,895	33

Lampiran 4 : Hasil Uji Kategoris

*lampiran 7–Uji Kategori Komitmen Organisasi***Statistics**

Kategori			
N	Valid		31
	Missing		0

Kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	24	77,4	77,4	77,4
	Tinggi	7	22,6	22,6	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Lampiran 8–Uji Kategoris Kinerja

Statistics

KATEGORI

N	Valid	31
	Missing	0

KATEGORI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	17	54,8	54,8	54,8
	Tinggi	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

Lampiran 5: Hasil Uji Normalitas

Lampiran 9–Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	9,59884154
Most Extreme Differences	Absolute	0,144
	Positive	0,123
	Negative	-0,144
Test Statistic		0,144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 6 : Hasil Uji Linieritas

*Lampiran 10–Hasil Uji Linieritas***ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMITMEN	Between Groups	(Combined)	1952,371	16	122,023	1,029	0,483
		Linearity	847,738	1	847,738	7,152	0,018
		Deviation from Linearity	1104,633	15	73,642	0,621	0,815
	Within Groups		1659,500	14	118,536		
	Total		3611,871	30			

Lampiran 7 : Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

*Lampiran 11–Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana***Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	0,235	0,208	9,763

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847,738	1	847,738	8,894	.006 ^b
	Residual	2764,133	29	95,315		
	Total	3611,871	30			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34,951	21,192		1,649	0,110
	KOMITMEN	0,869	0,291	0,484	2,982	0,006

a. Dependent Variable: KINERJA

Lampiran-8 : Daftar struktur rganisasi panti asuhan

No.	Nama	Jabatan	Lama Jabatan
1.	Eka Prasetya Dani	Ketua Yayasan	6 Tahun
2.	David Evandi	Sekretaris I	5 Tahun
3.	Hadi Purwanto	Sekretaris II	5 Tahun
4.	Khusnul huda	Bendahara I	6 Tahun
5.	Burhan Saputro	Bendahara II	3 Tahun
6.	Prasetya Patendra	Sie Humas	3 Tahun
7.	Agung Sudarsono	Sie Humas	3 Tahun
8.	Agus Triyono	Sie Anak Asuh	5 Tahun
9.	Purwanto	Sie Anak Asuh	5 Tahun
10.	Hanindya Kurnia Sari	Sie Anak Asuh	2 Tahun
11.	Bambang	Sie Anak Asuh	3 Tahun
12.	Saiful Rijal Azis	Sie Dana	3 Tahun
13.	Agung	Sie Dana	2 Tahun
14.	Ani	Sie Rohani	1 Tahun
15.	Yani	Sie Rohani	3 Tahun
16.	Nurul	Sie Rohani	3 Tahun
17.	Tibbil	Sie Rohani	10 Bulan
18.	Lulu Fatiah	Relawan	2 Tahun

19.	Aning putri	Relawan	3 Tahun
20.	Ratu cahaya	Relawan	1 Tahun
21.	Agung Hadi	Relawan	2 Tahun
22.	Imam Hanafi	Relawan	9 Bulan
23.	Muhammad Ainul	Relawan	1 Tahun
24.	Al Adiyat	Relawan	1 Tahun
25.	Ustadzah Hayani	Ustadzah	3 Tahun
26.	Ustadzah Anik	Ustadzah	3 Tahun
27.	Ustad Amron Nadhif	Ustad	1 Tahun
28.	Ibu Yayuk	Ibu Dapur	3 Tahun
29.	Ibu Wan	Ibu Dapur	3 Tahun
30.	Siti Nur Julekha	Ibu Dapur	2 Tahun
31.	Abidah	Ibu Dapur	1 Tahun