

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden untuk mengetahui klasifikasi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir pegawai dan masa kerja di Dinas Sosial (Dinsos) Kota Jambi, sehingga tepat ditunjukkan pada tabel di bawah ini;

Tabel 5.1. Karakteristik Responden di Dinas Sosial Kota Jambi

| Karakteristik Responden | Keterangan | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------------|----------------|--------|----------------|
| Jenis Kelamin | Lak-laki | 48 | 62,3 |
| | Perempuan | 29 | 37,3 |
| Umur | 20-30 | 21 | 27,3 |
| | 31-40 | 20 | 26,0 |
| | 41-50 | 12 | 15,6 |
| | >50 | 24 | 31,1 |
| Pendidikan Terakhir | SD/SMP/SMA/SMK | 9 | 11,7 |
| | Diploma | 1 | 1,3 |
| | S1 | 60 | 77,9 |
| | S2 | 7 | 9,1 |
| Lama Bekerja | 0-10 | 39 | 50,6 |
| | 11-20 | 22 | 28,6 |
| | >20 | 16 | 20,8 |
| Total | | 77 | 100 |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 77 responden ada 62,3 % responden yang berjenis kelamin laki – laki, jumlah ini lebih banyak dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan yang hanya 37,2%.

diketahui bahwa dari 77 responden, persentase usia responden terbanyak yang berusia >50 tahun sebesar 31,1% diikuti dengan usia 31-40 dengan persentase sebesar 26,0. Pada usia 20-30 sebesar 27,3% dan usia 41-50 sebesar 15,6%.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah dari responden yang berpendidikan S1 dengan jumlah sebanyak 60 orang dan proporsinya sebesar 77,9%. Kemudian responden yang memiliki proporsi paling sedikit adalah responden yang berpendidikan diploma yaitu hanya sebanyak 1 orang atau hanya sebesar 1,3%. Pada pendidikan S2 sebanyak 7 orang atau sebesar 9,1%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa proporsi paling lama bekerja responden yaitu pada 0-10 tahun sebanyak 39 orang atau sebesar 50,6 persen. proporsi dari 11-20 tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 28,6% dan diatas >20tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 20,8%.

5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Cara yang dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dari masing masing item indikator dengan r tabel dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $df = n - 3$ atau $(77 - 3 = 74)$ diperoleh nilai r tabel sebesar 0.190. Butir dikatakan sah atau valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Ghozali, 2011). Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ butir

tersebut dikatakan tidak valid Berikut adalah hasil pengujian untuk masing-masing indikator dan variabel

Tabel.5.2. Hasil Uji Validitas Komitmen Afektif

| No | Komitmen Afektif | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----|------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,658 | 0,190 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,770 | 0,190 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,850 | 0,190 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,692 | 0,190 | Valid |

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel.5.3. Hasil Uji Validitas Komitmen Continuance

| No | Komitmen Continuance | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----|----------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,811 | 0,190 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,776 | 0,190 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,827 | 0,190 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,633 | 0,190 | Valid |

Sumber: Data diolah(2021)

Tabel.5.4. Hasil Uji Validitas Komitmen Normatif

| No | Komitmen Normatif | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----|-------------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,707 | 0,190 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,587 | 0,190 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,707 | 0,190 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,748 | 0,190 | Valid |

Sumber: Data diolah(2021)

Tabel.5.5. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

| No | Kinerja Pegawai | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan |
|----|-----------------|---------------------|--------------------|------------|
| 1 | Pernyataan 1 | 0,668 | 0,190 | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,703 | 0,190 | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,704 | 0,190 | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,612 | 0,190 | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,525 | 0,190 | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,696 | 0,190 | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,732 | 0,190 | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,505 | 0,190 | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,534 | 0,190 | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,768 | 0,190 | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,590 | 0,190 | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,493 | 0,190 | Valid |
| 13 | Pernyataan 13 | 0,689 | 0,190 | Valid |
| 14 | Pernyataan 14 | 0,707 | 0,190 | Valid |
| 15 | Pernyataan 15 | 0,641 | 0,190 | Valid |

Sumber: Data diolah (2021)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai r hitung setiap item masing-masing variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan jumlah (n) sebesar 74 hasilnya adalah sebesar 0.190, maka dapat disimpulkan bahwa item setiap pernyataan dinyatakan valid.

5.2.2 Uji Realibilitas

Sebuah kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsistensi dari waktu ke waktu. Software *SPSS* menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan Cronbach Alpha (α). Menurut Ghazali(2011) standar reliabilitas suatu instrument dikatakan sempurna, jika nilai mendekati 1,0 tetapi jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ sudah dikatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas ketiga variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.4 dibawah ini;

Tabel 5.6. Hasil Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronchbach Alpha | Keterangan |
|----|-----------------------------|------------------|------------|
| 1 | Komitmen Afektif | 0,729 | Reliabel |
| 2 | Komitmen <i>Continuance</i> | 0,762 | Reliabel |
| 3 | Komitmen Normatif | 0,633 | Reliabel |
| 4 | Kinerja Pegawai | 0,896 | Reliabel |

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen pada tabel 5.3 menunjukkan bahwa seluruh instrument yang diajukan adalah reliabel untuk variabel komitmen afektif, komitmen *continuance*, komitmen normatif, dan kinerja pegawai.

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Untuk mendapatkan deskripsi utama yang lebih jelas dan akurat mengenai tingkatan variabel independen dan dependen tersebut, maka secara berurutan akan ditampilkan dan dijelaskan secara rinci sebagai berikut;

5.3.1 Variabel Komitmen Afektif, Komitmen *Continuancedan* Komitmen Normatif

Deskripsi Karakteristik komitmen afektif, Komitmen *Continuancedan* komitmen normatif di Dinas Sosial Kota Jambi ditunjukkan oleh indicator atau pernyataan yang telah diajukan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator adalah valid sehingga layak untuk diproses lebih lanjut sesuai pada tabel 5.5. berikut;

Tabel 5.7. Gambaran Komitmen Afektif Dinas Sosial Kota Jambi

| Pernyataan | Statistik Deskriptif | | | | | | | | | |
|---|----------------------|---|----|----|----|-------|------|-------|------------------|----------|
| | Skor | | | | | | Mean | Modus | Standard Deviasi | Kategori |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | | | | |
| Komitmen Afektif | | | | | | | | | | |
| Saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di Dinas Sosial Kota Jambi. | 0 | 2 | 19 | 39 | 17 | 302 | 3,92 | 4 | 0,75 | Tinggi |
| Saya merasa menjadi bagian keluarga dari Dinas Sosial Kota Jambi ini. | 1 | 6 | 22 | 36 | 12 | 283 | 3,67 | 4 | 0,88 | Tinggi |
| Saya merasa seakan-akan permasalahan pada Dinas Sosial Kota Jambi juga permasalahan saya sendiri. | 0 | 3 | 20 | 35 | 19 | 301 | 3,90 | 4 | 0,81 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|----|----|----|-------|------|------|------|--------|
| Saya membanggakan organisasi ini kepada orang lain diluar organisasi ini. | 0 | 5 | 32 | 27 | 13 | 279 | 3,62 | 3 | 0,84 | Tinggi |
| Rata-rata | | | | | | 291,2 | 3,78 | 3,75 | 0,82 | Tinggi |

Sumber: Data Diolah (2021)

Dari Tabel 5.5 diatas, hasil kuesioner dari jawaban responden sebanyak 77 Responden terhadap kuesioner yang diajukan oleh peneliti, memperlihatkan bahwa keseluruhan total skor yang diperoleh telah menuju kategori karakteristik komitmen afektif yang termasuk dalam kategori tinggi. Tanggapan responden pada komitmen yang tertinggi pada pernyataan saya merasa bahagia menghabiskan sisa karir saya di dinas sosial kota jambimenunjukkan total skor adalah 302 dinyatakan dengan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,92, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,75 dan pada pernyataan yang terendah yaitu pada pernyataan saya merasa menjadi bagian keluarga dari Dinas Sosial Kota Jambi ini dengan skor 283 dinyatakan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,67, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,88.

Tabel 5.8. Gambaran Komitmen Continuance Dinas Sosial Kota Jambi

| Pernyataan | Statistik Deskriptif | | | | | | | | | |
|---|----------------------|---|----|----|----|-------|------|-------|------------------|----------|
| | Skor | | | | | | Mean | Modus | Standard Deviasi | Kategori |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | | | | |
| Komitmen Continuance | | | | | | | | | | |
| Saat ini tetap bekerja di Dinas Sosial Kota Jambi merupakan kebutuhan saya. | 2 | 4 | 18 | 40 | 13 | 289 | 3,75 | 4 | 0,89 | Tinggi |
| Akan merugikan bagi saya untuk meninggalkan Dinas Sosial Kota Jambi | 1 | 3 | 34 | 28 | 11 | 276 | 3,58 | 3 | 0,83 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|----|----|----|-----|------|------|------|--------|
| Saya sulit meninggalkan Dinas Sosial Kota Jambi ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan bekerja ditempat lain. | 0 | 4 | 19 | 41 | 13 | 294 | 3,81 | 4 | 0,77 | Tinggi |
| Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang. | 0 | 2 | 16 | 46 | 13 | 301 | 3,90 | 4 | 0,69 | Tinggi |
| Rata-rata | | | | | | 290 | 3,76 | 3,75 | 0,79 | Tinggi |

Sumber: Data Diolah (2021)

Dari tabel 5.6 diatas deskripsi komitmen *continuance* pada Dinas Sosial Kota Jambi ditunjukkan oleh indicator atau pernyataan yang telah diajukan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator adalah valid. Hasil kuesioner dari jawaban responden sebanyak 77 responden terhadap kuesioner yang diajukan oleh peneliti, memperlihatkan bahwa keseluruhan total skor yang diperoleh telah menuju kategori karakteristik komitmen *continuance* yang termasuk dalam kategori tinggi. Tanggapan responden pada komitmen *continuance* yang tertinggi pada pernyataan sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang menunjukkan total skor adalah 301 dinyatakan dengan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,90, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,69 dan pada pernyataan yang terendah yaitu pada pernyataan akan merugikan bagi saya untuk meninggalkan Dinas Sosial Kota Jambi dengan skor 276 dinyatakan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,58, modus dengan angka 3 dan standar deviasi 0,83.

Tabel 5.9. Gambaran Komitmen Normative Dinas Sosial Kota Jambi

| Pernyataan | Statistik Deskriptif | | | | | | | | | |
|---|----------------------|---|----|----|----|-------|------|-------|------------------|----------|
| | Skor | | | | | | Mean | Modus | Standard Deviasi | Kategori |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | | | | |
| Komitmen Normative | | | | | | | | | | |
| Saya merasa Dinas Sosial Kota Jambi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya. | 0 | 5 | 19 | 35 | 18 | 297 | 3,85 | 4 | 0,85 | Tinggi |
| Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi Dinas Sosial Kota Jambi ini. | 0 | 2 | 22 | 38 | 15 | 297 | 3,85 | 4 | 0,75 | Tinggi |
| Dinas Sosial Kota Jambi layak mendapatkan kesetiaan dari saaya. | 1 | 5 | 26 | 31 | 14 | 283 | 3,67 | 4 | 0,89 | Tinggi |
| Saya merasa tidak etis jika meninggalkan oragnisasi, karena saya disini masih mempunyai kewajiban | 0 | 6 | 19 | 27 | 25 | 302 | 3,92 | 4 | 0,94 | Tinggi |
| Rata-rata | | | | | | 294,7 | 3,82 | 4 | 0,86 | Tinggi |

Sumber: Data Diolah (2021)

Dari tabel 5.7 diatas deskripsi komitmen normatif pada Dinas Sosial Kota Jambi ditunjukkan oleh indicator atau pernyataan yang telah diajukan. Hasil kuesioner dari jawaban responden sebanyak 77 responden terhadap kuesioner yang diajukan oleh peneliti, memperlihatkan bahwa keseluruhan total skor yang diperoleh telah menuju kategori Karakteristik komitmen normatif termasuk dalam kategori tinggi. Tanggapan responden pada komitmen normatif yang tertinggi pada pernyataan saya merasa tidak etis jika meninggalkan oragnisasi, karena saya disini masih mempunyai kewajiban menunjukkan total skor adalah 302 dinyatakan dengan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,92 modus dengan angka 4 dan

standar deviasi 0,94 dan pada pernyataan yang terendah yaitu pada pernyataan saya merasa Dinas Sosial Kota Jambi ini telah banyak berjasa bagi hidup saya dengan skor 297 dinyatakan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,85, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,85.

5.3.2 Kinerja Pegawai

Deskripsi kinerja pegawai di Dinas Sosial (Dinsos) Kota Jambi ditunjukkan oleh indikator/pernyataan yang telah diajukan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator adalah valid sehingga layak untuk diproses lebih lanjut sesuai pada tabel 5.8 berikut;

Tabel 5.10. Gambaran Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Jambi

| Indikator Kinerja karyawan | Statistik Deskriptif | | | | | | | | | |
|---|----------------------|----|----|----|----|-------|------|-------|------------------|----------|
| | Skor | | | | | | Mean | Modus | Standard Deviasi | Kategori |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Total | | | | |
| Kualitas | | | | | | | | | | |
| Pegawai ini mampu bekerja memenuhi standar akurasi yang ditetapkan organisasi. | 4 | 13 | 28 | 21 | 11 | 253 | 3,28 | 3 | 1,07 | Sedang |
| Pegawai ini mampu bekerja dengan teliti sehingga sangat sedikit melakukan kesalahan | 2 | 13 | 22 | 29 | 12 | 268 | 3,48 | 4 | 1,02 | Tinggi |
| Pegawai ini bekerja sesuai keterampilan dan kopetensi yang dimiliki. | 1 | 9 | 27 | 27 | 13 | 273 | 3,54 | 4 | 0,95 | Tinggi |
| Kuantitas | | | | | | | | | | |
| Pegawai ini bekerja dengan efektif. | 1 | 10 | 27 | 27 | 12 | 270 | 3,50 | 4 | 0,95 | Tinggi |
| Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat. | 0 | 3 | 23 | 43 | 8 | 287 | 3,72 | 4 | 0,70 | Tinggi |
| Pegawai ini bekerja | 1 | 8 | 31 | 27 | 10 | 268 | 3,48 | 3 | 0,89 | Tinggi |

| | | | | | | | | | | |
|--|---|---|----|----|----|-------|------|------|------|--------|
| tidak banyak membuang waktu. | | | | | | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | | | | | |
| Pegawai ini tidak menunda-nunda pekerjaan. | 0 | 7 | 10 | 48 | 12 | 296 | 3,84 | 4 | 0,79 | Tinggi |
| Pegawai ini mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri. | 0 | 8 | 21 | 40 | 8 | 279 | 3,62 | 4 | 0,81 | Tinggi |
| Pegawai ini mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan. | 0 | 4 | 21 | 32 | 20 | 299 | 3,88 | 4 | 0,85 | Tinggi |
| Kehadiran | | | | | | | | | | |
| Pegawai ini selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja | 2 | 5 | 19 | 41 | 10 | 283 | 3,67 | 4 | 0,88 | Tinggi |
| Pegawai ini jarang mengambil waktu bekerja untuk kepentingan pribadi. | 0 | 3 | 14 | 51 | 9 | 297 | 3,85 | 4 | 0,66 | Tinggi |
| Pegawai ini dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja | 0 | 9 | 22 | 37 | 9 | 277 | 3,59 | 4 | 0,84 | Tinggi |
| Kemampuan Bekerja Sama | | | | | | | | | | |
| Dalam lingkungan kerja pegawai ini dapat menganalisa kelompok kerja dan memanager sumber daya yang tersedia. | 2 | 4 | 18 | 46 | 7 | 283 | 3,67 | 4 | 0,81 | Tinggi |
| Pegawai ini mampu bekerja sama dengan semua pegawai. | 3 | 5 | 27 | 31 | 11 | 273 | 3,54 | 4 | 0,95 | Tinggi |
| Pegawai ini memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya | 2 | 5 | 20 | 40 | 10 | 282 | 3,66 | 4 | 0,88 | Tinggi |
| Rata-rata | | | | | | 279,2 | 3,62 | 3,86 | 0,87 | Tinggi |

Sumber: Data diolah (2021)

Dari Tabel 5.8 diatas, hasil kuesioner dari jawaban responden sebanyak 77 responden terhadap kuesioner yang diajukan oleh peneliti, memperlihatkan bahwa

keseluruhan total skor yang diperoleh telah menuju kategori kinerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi.

Tanggapan responden tentang Pegawai ini mampu bekerja memenuhi standar akurasi yang ditetapkan organisasi menunjukkan total skor adalah 253 termasuk kategori sedang, dengan mean sebesar 3,28, modus dengan angka 3 dan standar deviasi 1,07. Tanggapan Pegawai ini mampu bekerja dengan teliti sehingga sangat sedikit melakukan kesalahan dengan skor 268 termasuk dalam kategori tinggi dengan mean sebesar 3,48, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 1,02. Tanggapan responden tentang Pegawai ini bekerja sesuai keterampilan dan kompetensi yang dimiliki dengan total skor adalah 273 dinyatakan dengan kategori tinggi, dengan mean sebesar 2,73, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,95

Tanggapan responden tentang Pegawai ini bekerja dengan efektif dengan total skor adalah 270 dinyatakan dengan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,50, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,95. Tanggapan Permasalahan yang timbul dari pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dengan skor 287 dinyatakan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,72, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,70. Tanggapan responden Pegawai ini bekerja tidak banyak membuang waktu dengan total skor sebesar 268 termasuk dalam kategori tinggi dengan mean sebesar 3,48, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,79.

Tanggapan responden tentang Pegawai ini tidak menunda-nunda pekerjaan dengan total skor adalah 296 dinyatakan dengan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,84 modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,79. Tanggapan Pegawai

ini mampu mengerjakan hal yang berbeda dari waktu ke waktu secara mandiri dengan skor 279 dinyatakan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,62, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,81. Tanggapan responden Pegawai ini mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dengan total skor sebesar 299 termasuk dalam kategori tinggi dengan mean sebesar 3,88, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,85.

Tanggapan responden tentang Pegawai ini selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja dengan total skor adalah 283 dinyatakan dengan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,67 modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,88. Tanggapan Pegawai ini jarang mengambil waktu bekerja untuk kepentingan pribadi dengan skor 297 dinyatakan kategori tinggi dengan mean sebesar 3,85, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,66. Tanggapan responden Pegawai ini dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja dengan total skor sebesar 277 termasuk dalam kategori tinggi dengan mean sebesar 3,59, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,84.

Tanggapan responden tentang Dalam lingkungan kerja pegawai ini dapat menganalisa kelompok kerja dan memanager sumber daya yang tersedia dengan total skor adalah 283 dinyatakan dengan kategori tinggi, dengan mean sebesar 3,67 modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,81. Tanggapan Pegawai ini mampu bekerja sama dengan semua pegawai dengan skor 273 dinyatakan kategori tinggi dengan mean sebesar 3,54, modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,95. Tanggapan responden Pegawai ini memiliki komunikasi yang baik dengan rekan

kerjanya dengan total skor sebesar 282 termasuk dalam kategori tinggi dengan mean sebesar 3,66 modus dengan angka 4 dan standar deviasi 0,88.

5.4 Analisis Regresi Linear Berganda

5.4.1 Pengaruh Dimensi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (komitmen afektif, komitmen *continuancedan* komitmen normatif) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Berdasarkan perhitungan melalui SPSS diperoleh hasil regresi sebagai berikut;

Tabel 5.11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,570 | 5,585 | | 1,355 | ,179 |
| | AFEKTIF | ,425 | ,331 | ,124 | 1,285 | ,203 |
| | CONTINUE | 1,758 | ,365 | ,510 | 4,812 | ,000 |
| | NORMATIF | ,908 | ,315 | ,257 | 2,886 | ,005 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: *Output* SPSS

Dari hasil analisis pada tabel 5.9 di atas, maka dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk. Adapaun persamaan regresi linear yang terbentuk adalah :

$$Y = 7,570 + 0,425X_1 + 1,758X_2 + 0,908X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut;

- a. Konstanta sebesar 7,570 artinya jika variabel komitmen afektif(X_1), komitmen *continuance* (X_2) dan komitmen normatif (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 7,570.
- b. Koefisien regresi variabel komitmen afektif(X_1) sebesar 0,425 artinya jika variabel komitmen afektif(X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,425.
- c. Koefisien regresi variabel komitmen *continuance*(X_2) sebesar 1,758 artinya jika variabel komitmen *continuance*(X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai(Y) akan mengalami kenaikan 1,758.
- d. Koefisien regresi variabel komitmen normatif (X_3) sebesar 0,908 artinya jika variabel komitmen normatif (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan 0,908.

5.4.2. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas (komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Kriteria pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Hasil output SPSS untuk uji signifikansi simultan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5.12 Hasil Uji F Secara Slimultan

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 2913,834 | 3 | 971,278 | 28,631 | ,000 ^a |
| | Residual | 2476,478 | 73 | 33,924 | | |
| | Total | 5390,312 | 76 | | | |

a. Predictors: (Constant), NORMATIF, AFEKTIF, CONTINUE

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil uji F dengan bantuan perhitungan dari program SPSS, maka terlihat bahwa dalam uji F statistic ini terlihat bahwa signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif secara bersama – sama mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t_{hitung} bertujuan untuk melihat secara parsial apakah pengaruh masing – masing variabel (X) terhadap variabel terikat (Y) bermakna atau tidak.

Pengambilan keputusan :

Jika nilai sig. > nilai probabilitas 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai sig. < nilai probabilitas 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Tabel 5.13 Hasil Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7,570 | 5,585 | | 1,355 | ,179 |
| | AFEKTIF | ,425 | ,331 | ,124 | 1,285 | ,203 |
| | CONTINUE | 1,758 | ,365 | ,510 | 4,812 | ,000 |
| | NORMATIF | ,908 | ,315 | ,257 | 2,886 | ,005 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, diperoleh nilai :

a. Komitmen Afektif (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil signifikan 0,203. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. ($0,203 > 0,05$), H_a ditolak.

b. Komitmen Continuance (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikan 0,000. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Komitmen Continuance berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,000 < 0,05$), H_a diterima.

c. Komitmen Normatif (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel diatas diperoleh hasil nilai signifikan 0,005. Hasil perhitungan tersebut menyatakan bahwa Komitmen Normatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikan yang lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,005 < 0,05$), H_a diterima.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel model summary berikut ini.

Tabel 5.14
Koefisien Determinasi R Square

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,735 ^a | ,541 | ,522 | 5,82446 |

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,735 ^a | ,541 | ,522 | 5,82446 |

a. Predictors: (Constant), *NORMATIF*, *AFEKTIF*, *CONTINUE*

b. Dependent Variable: *KINERJA*

Dari tabel diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar $0,522 = 52,2\%$. Hal ini berarti $52,2\%$ variabel Independent (*komitmen afektif*, *komitmen continuance* dan *komitmen normatif*) mempengaruhi variabel dependent (*Kinerja Pegawai*) sebesar $52,2\%$ dan sisanya $47,8$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.5. Pembahasan dan Hasil Penelitian

5.5.1. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi

Dari perhitungan secara statistik melalui SPSS diketahui hasil pengujian secara parsial (*Uji t*) diketahui bahwa variabel *komitmen afektif* memiliki nilai signifikansinya sebesar $0,203 > 0,05$ atau 5% . Artinya adalah *komitmen afektif* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial di Kota Jambi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sri Gustina Pane & Fatmawati (2017) membuktikan bahwa *komitmen afektif*, *komitmen normative*, *komitmen continueance* mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian Ranty Sapitri (2016) yang ini membuktikan bahwa *komitmen organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru terbukti para karyawan memiliki *komitmen organisasi* yang kuat dan

kinerja yang tinggi. Apabila komitmen afektif semakin tinggi atau baik didalam suatu organisasi maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai begitu pula sebaliknya ketika komitmen afektif menurun maka kinerja juga menurun.

5.5.2 Pengaruh Komitmen Continuance Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi

Dari perhitungan secara statistik melalui aplikasi SPSS diketahui hasil regresi secara parsial bahwa Variabel komitmen *continuance* memiliki nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5 %. Artinya adalah komitmen *continuance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Jambi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Gustina Pane & Fatmawati (2017) membuktikan bahwa komitmen afektif, komitmen normative, komitmen *continuance* mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ranty Sapitri (2016) yang ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan Listrik Negara Area Pekan Baru. Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi (Nurbiyati dan Wibisono, 2014). Ekawati dan Nuraeni (2013) menyatakan bahwa komitmen *continuance* di landasi oleh pertukaran antarindividu karyawan dengan organisasi dan kekuatan komitmennya

didasarkan olehderajat terhadap mana individu karyawan memandang bahwa pertukaran tersebut sesuai dengan keinginannya. Apabila komitmen continance semakin tinggi atau baik didalm suatu organisasi maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

5.5.2 Pengaruh Komitmen Normative Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi

Dari perhitungan secara statistik melalui aplikasi SPSS diketahui hasil regresi secara parsial bahwa variabel komitmen *normative* memiliki nilai signifikansinya sebesar $0,005 < 0,05$ atau 5 %. Artinya adalah komitmen normatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial di Kota Jambi. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Nurbiyati dan Wibisono (2014) menyatakan bahwa Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semua yang diberikan perusahaan kepada karyawan selama bekerja akan menyebabkan karyawan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan. Jadi karyawan akan memikirkan apa yang akan menjadi pikiran orang lain, baik itu rekan kerja atau pihak lain, apabila karyawan tersebut meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Gustina Pane & Fatmawati (2017) membuktikan bahwa komitmen afektif, komitmen normative, komitmen continueance mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila komitmen normatif semakin tinggi atau baik didalm suatu organisasi maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai.

5.5.3 Pengaruh Komitmen Affektive, Komitmen Normative, Komitmen Continuance Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Jambi

Dari perhitungan secara statistik melalui aplikasi SPSS diketahui hasil regresi uji simultan terlihat bahwa dalam uji F statistic ini terlihat bahwa signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif secara bersama – sama mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dimenunjukkan bahwa komitmen organisasi yang meliputi komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif merupakan suatu keadaan dimana pegawai merasa terikat oleh organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut serta mengabdikan diri untuk kepentingan organisasi. Dengan adanya komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif yang tinggi dari para pegawai, maka mereka akan merasa memiliki ikatan yang sangat erat dengan organisasi sehingga mereka bersedia untuk memberikan kinerja yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Arina Nurandini dan Eisha lataruva (2014) yang mengatakan bahwa secara bersama-sama komitmen afektif, komitmen normative, komitmen *continuance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila komitmen afektif, komitmen *continuance* dan komitmen normatif semakin tinggi atau baik didalam suatu organisasi maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih baik.