

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PT. BANK RIAU KEPRI CABANG UTAMA PEKANBARU**

Monalisa Rahmatika Arman
Email : rahmatikamonalisa@yahoo.co.id
Pembimbing : Lena Farida

Program Studi Administrasi Bisnis Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/Fax. 0761-63277

ABSTRACT

The Organizational commitment have an important role in order to maximize the performance, due to the low performance of the company ' s directly attributable to the employees are often not in line with the expected by the company. This of course will be a problem if the company performance great good for the worse by the absence of organizational employees commitment against the company.

This study aims to analyze the effect of organizational commitment and employee performance to performace company's. There are 129 respondents for the samples employees of *PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Main Branch*.

From the results of this study proved that the positive effect on organizational commitment to performace company's, which means that the higher the level of organizational commitment performace company's, is increasing. To increase the performace company's, the implications that can be carried out by *PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru Main Branch* is to increase employee organizational commitment.

Keywords: *Organizational Commitmen, employee Performance and Performance Organization.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berusaha untuk mencapai tujuan dengan menggunakan segenap sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Disamping itu, sumberdaya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.

Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi, berprestasi, dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen yang kuat pada organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang terbaik pada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Durkin 1999:127).

Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja maka kinerja yang mereka hasilkan pun juga akan tinggi dan semakin baik bagi prospek tujuan dari organisasi tersebut.

Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut (Durkin 1999:127). Apabila karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tempat mereka bekerja maka kinerja yang mereka hasilkan pun juga akan tinggi dan semakin baik bagi prospek tujuan dari organisasi tersebut.

Masalah yang sering terjadi dalam perusahaan yakni dimana seorang karyawan mau untuk berkorban dan mengarahkan semua kemampuan yang ada untuk kemajuan perusahaan. Hal ini tentu saja masalah yang akan berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri. Seperti yang dikatakan Dessler (1986) yaitu bahwa memiliki tujuan tanpa komitmen adalah sia-sia, maka pegawai yang diberdayakan memberikan komitmen ini secara mental, emosional dan fisik.

Pada dasarnya komitmen bersifat individual, merupakan sifat atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Komitmen organisasional atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Newstrom, 2011: 223).

Kinerja adalah gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

PT. Bank Riau Kepri merupakan badan usaha milik daerah yang berkomitmen memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat, mendorong pertumbuhan perekonomian masyarakat, dan meningkatkan sumber pendapatan daerah. Dari komitmen tersebut jelas bahwa PT. Bank Riau Kepri ini juga harus memiliki karyawan yang profesional dan potensial untuk mewujudkan tujuan dari bisnis ini. Karena sebuah organisasi yang baik tidak terlepas dari peran karyawan yang menjalankan tugas nya dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan nasabah.

Seperti yang dikatakan oleh **Harrison & Hubard (1997)**, bahwa komitmen organisasional berhubungan dengan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Dapat di tandai dengan kinerja organisasi Financial sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jumlah Nasabah Tabungan
Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang
Utama Pekanbaru Tahun 2012 S/D 2013

No	Tahun	Jumlah	%
1	2011	26.332	-
2	2012	26.902	2,16
3	2013	28.334	5,36

Sumber : PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah nasabah tabungan PT. Bank Riau Kepri cabang utama pekanbaru setiap tahunnya mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Hal ini terjadi karena seiring dengan strategi Bank Riau Kepri untuk meningkatkan simpanan nasabah dalam bentuk tabungan.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa komitmen organisasional pada Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja organisasi

pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru

Tinjauan Teori

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2008: 184) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian komitmen menyangkut tiga sifat yaitu :

- Perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi.
- Perasaan terlibat dalam tugas organisasi
- Dan perasaan loyal pada organisasi

Menurut Porter et,al, (1974) komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi. Becker menggambarkan komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsistensi karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (pemberhentian kerja)

Dikarenakan komitmen organisasional bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Mayer dan Allen. Ketiga dimensi itu ialah :

- Komitmen Afektif (*affectif commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
- Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

- Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Menurut Keban (2004) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan sebagai “penampilan”, “unjuk rasa” atau “prestasi”. Hal ini juga sependapat dengan yang dikatakan Mangkunegara (2008 : 67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yakni prestasi kerja atau prestasi yang ingin dicapai.

Menurut Swanson (dalam Keban, 2004 : 193) Kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian sasaran/tujuan (Bastian 2001 : 33 dalam buku manajemen publik) yang telah ditetapkan dengan memperhitungkan elemen – elemen indikator berikut ini :

- a) Indikator masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar organisasi mampu menghasilkan produknya, baik barang atau jasa yang meliputi sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan sebagainya.
- b) Indikator keluaran (outputs) adalah sesuatu yang diharapkan

langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun nonfisik.

- c) Indikator hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- d) Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

1. Jenis Dan Sumber Data

A. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan variabel komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi. Data ini didapatkan dari kuesioner yang telah dipersiapkan dulu oleh peneliti dan dijawab para responden. Adapun responden yang menjawab kuesioner tersebut adalah karyawan PT. Bank Riau Kepri.

B. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang didapat oleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data ini dapat diperoleh melalui literatur, jurnal, dan sumber-sumber yang mendukung penelitian ini.

2. Lokasi

Pusat penelitian di fokuskan pada karyawan PT. Bank Riau Kepri, cabang utama Pekanbaru yang terletak di Jl. Jendral sudirman, pekanbaru.

3. Populasi Dan Sampel

- Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2008: 115). Dalam penelitian yang dijadikan populasi penelitian adalah karyawan PT. Bank Riau Kepri cabang utama pekanbaru yang berjumlah 97 orang pada tahun 2014.

- Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan sampel adalah bagian populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yaitu 97 orang maka yang diambil adalah semuanya, sampel ini biasa dikenal dengan sampel sensus. (Arikunto, 2010: 134).

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

- Kuisisioner : membuat suatu daftar pertanyaan tertentu yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Bank Riau Kepri.
- Interview : melakukan wawancara langsung dengan karyawan PT. Bank Riau Kepri

5. Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian digunakan ialah teknik analisis deskriptif yang menganalisis komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Adapun analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah regresi sederhana yang didasarkan antara hubungan variabel X dan variabel Y. Dengan menganalisa data yang digunakan analisis statistik deskriptif atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sejauh mana data yang dirampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang

ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar kuesioner dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari corrected item – total correlation masing-masing pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Maka item tersebut valid (Riduwan & sunarto, 2007:353).

2. Uji Reabilitas

Merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji Reabilitas dilakukan dengan uji cronbach alpha yang suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel. Apabila nilai alpha cronbach $>$ r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan benar. Atau reabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007: 353).

3. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau pun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah : (Sugiyono, 2008:270)

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat yaitu Kinerja organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Varibel bebas yaitu komitmen organisasi

Dengan Nilai :

$$a = \frac{(\sum Y) (\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

4. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis pengaruh dua variable bila data kedua variable berbentuk interval atau rasio, dan sumber dari dua variable atau lebih tersebut adalah sama. Rumus yang digunakan untuk mencari koefisien korelasi adalah

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Untuk memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut.

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,569	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber :Sugiyono (2014)

5. Uji Koefisien determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dan menerangkan variabel terikat. Koefesiaen determinasi (r^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$). Semakin besar nilai r^2 (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (r^2) mendekati 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terika secara serentak dianggap lemah.

Rumus :

$$r^2 = \frac{b(n\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}$$

(Husein Umar, 2011: 131).

6. Uji t

Dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (komitmen organisasi) dengan variabel Y (kinerja organisasi).

Rumus hipotesis statistik adalah :

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

(Husein Umar, 2011: 131)

Ha (alternatif) : t hitung > t tabel

Ho (nol) : t tabel > t hitung

Dimana :

Ha : Ada pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi

Ho: Tidak ada pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas tiap item pertanyaan pada variabel komitmen organisasional (X) dan variabel Kinerja Organisasi (Y) :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel
Komitmen Organisasi (X) dan
Variabel Kinerja Organisasi (Y)
PT. Bank Riau Kepri Cabang
Utama Pekanbaru

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Komitmen Organisasional	Kom.1	0,485	0,200	Valid
	Kom.2	0,401	0,200	Valid
	Kom.3	0,512	0,200	Valid
	Kom.4	0,623	0,200	Valid
	Kom.5	0,433	0,200	Valid
	Kom.6	0,431	0,200	Valid
	Kom.7	0,391	0,200	Valid
	Kom.8	0,438	0,200	Valid
	Kom.9	0,395	0,200	Valid
Kinerja Organisasi	Kin.1	0,594	0,200	Valid
	Kin.2	0,303	0,200	Valid
	Kin.3	0,510	0,200	Valid
	Kin.4	0,332	0,200	Valid
	Kin.5	0,419	0,200	Valid
	Kin.6	0,430	0,200	Valid
	Kin.7	0,351	0,200	Valid
	Kin.8	0,446	0,200	Valid
	Kin.9	0,349	0,200	Valid
	Kin.10	0,471	0,200	Valid
	Kin.11	0,447	0,200	Valid
	Kin.12	0,420	0,200	Valid

Dari tabel diatas dpaat dilihat bahwa hasil pengujian validitas terhadap 9 item pertanyaan pada variabel komitmen

organisasional (X) menunjukkan semua nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil pengujian validitas terhadap 12 item pertanyaan pada variabel kinerja organisasi (Y) menunjukkan semua nilai r hitung $>$ r tabel, sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil uji reabilitas variabel
komitmen organisasi (X)
dan Kinerja Organisasi (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Komitmen Organisasi	0,772	0,6	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,781	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2015

Dari tabel hasil uji reabilitas dengan menggunakan SPSS, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha If Item Deleted* untuk tiap butir pertanyaan pada variabel komitmen organisasional (X) dan variabel Kinerja Organisasi lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan jika tiap item dalam pertanyaan kuesioner tersebut reliabel.

Analisis Statistik

1. Analisis Regresi Sederhana

Regresi linear sederhana dapat digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 27,330 + 0,600 X$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

- Nilai konstanta (a) sebesar 27,330. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja organisasi sebesar 27,330.
- Nilai koefisien regresi variabel komitmen organisasional sebesar 0,600. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan komitmen organisasional sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0,600.

2. Analisis Korelasi (R)

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja organisasi

Tabel 3
Analisis Korelasi (R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.211	3.74542

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : SPSS16

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,468. Artinya terdapat hubungan yang sedang antara komitmen organisasional dengan kinerja organisasi, yang berada pada rentang 0,40 – 0,569.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi, maka digunakan kuadrat dari

koefisien korelasi parsialnya (koefisien determinasi).

Tabel 4
Analisis Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 ^a	.219	.211	3.74542

a. Predictors: (Constant),
KomitmenOrganisasional

b. Dependent Variable: KinerjaOrganisasi

Sumber : SPSS 16

R Square sebesar 0,219. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi adalah sebesar 21,9%. Sedangkan sisanya 78,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen secara parsial terhadap suatu variabel dependen. Untuk menguji hipotesis tersebut maka terlebih dahulu dicari nilai t_{hitung} dengan menggunakan SPSS 16, kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : komitmen organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *kinerja organisasi*

Ha : komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap *kinerja organisasi*

Tabel 5
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	27.330	4.232		6.458	.000
KomitmenOrganisasional	.600	.116	.468	5.165	.000

a. Dependent Variable: KinerjaOrganisasi

Sumber : SPSS 16

Diketahui nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= n - k - 1: \alpha / 2 \\ &= 97 - 1 - 1: 0,05 / 2 \\ &= 95 : 0,025 \\ &= 1,985 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah

k : jumlah variabel bebas

1: konstan

Dengan demikian diketahui t_{hitung} (5,165) > t_{tabel} (1,985) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Komitmen organisasional diperoleh t_{hitung} sebesar 5,165 dan t_{tabel} sebesar 1,985, maka diperoleh hasil t_{hitung} < t_{tabel} atau 5,165 < 1,985 yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak atau dengan kata lain bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi

KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi pada PT. Bank Riau Kepri cabang utama pekanbaru. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru memiliki komitmen organisasional didalam diri karyawan. Karyawan PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru memiliki komitmen afektif, Karena itu komitmen afektif berkaitan dengan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi.
- b) Kinerja Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru berada pada taraf yang sedang yaitu tidak terlalu rendah dan tidak tinggi juga. Hal ini berdasarkan pada analisa yang dilakukan oleh peneliti bahwa kinerja organisasi yang berujung pada indikator dampak memiliki hasil yang baik.
- c) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Utama Pekanbaru, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan arah yang sedang antara pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi. Sehingga pengaruh kedua variabel ini signifikan
- b) Agar kinerja perusahaan berjalan lebih baik lagi, hendaknya pimpinan beserta karyawan lebih menanamkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Sehingga kinerja perusahaan dapat berada pada taraf yang lebih baik lagi, sehingga tujuan dari perusahaan dapat terpenuhi dengan baik. Terutama pada kualitas karyawan yang profesional harus lebih dipertahankan.
- c) Dengan pengaruh sedang antara komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi maka hendaknya pimpinan beserta karyawan harus lebih berkomitmen terhadap organisasi sehingga kualitas kinerja organisasi dalam menjalankan usaha menjadi lebih baik lagi. Sehingga perusahaan pada akhirnya dapat mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen J, Natalie & Meyer, John P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization. Journal of Occupational Psychology*. Vol 63.
- Amstrong, Michael, "Performance Management", Terjemahan Toni Setiawan, Tugu Publisher, Yogyakarta, 2004.
- Arikunto, Suharsimi, "Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktek)", Rineka Cipta, Jakarta, 2006
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Index.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnelly, James H (1993). "Organisasi : Perilaku, Struktur dan

2. SARAN

- a) Agar komitmen organisasional karyawan lebih baik lagi, maka hendaknya karyawan perlu menanamkan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kepedulian dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan, sehingga karyawan menunjukkan perbuatan kearah yang lebih baik untuk keberhasilan perusahaan. Dan hendaknya karyawan perlu meningkatkan lagi komitmen kontinue pada diri karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi.

- Proses.*” Edisi kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ivancevich, John M, and Michael T, Matteson, “*Organizational Behavior and Management*”, McGraw-Hill, Boston 2002
- Kreitner, Robert, dan Kinicki, Angelo, (2005), *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Buku 1 edisi 5, diterjemahkan oleh Erly Suandy, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mutiara S. Pangabean 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mowday dalam Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi.
- Mathis, Robert.L dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Riduwan. 2010. *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen, P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhalindo.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Steer, R.M. 1985. *Efektifitas Organisasi*, terjemahan oleh magdalena jamin, cetakan kedua, terjemahan. Erlangga jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo 2014. *Manajemen Kinerja*, edisi revisi 4, Jakarta: Rajawali Pers