

# JURNAL KOMPILEK

## Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi

- Aris Sunandes*      **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENDORONG KEPUTUSAN UNTUK MENGIKUTI PROGRAM ASURANSI DI KOTA BLITAR**
- Sulistya Dewi W.*      **PENGARUH VARIABEL-VARIABEL YANG MERUBAH STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**
- Siti Sunrowiyati*      **PENERAPAN METODE AKUNTANSI PERSEDIAAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP NERACA DAN LAPORAN LABA RUGI**
- Retno Murni Sari*      **PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN TULUNGAGUNG TERHADAP PRESTASI KERJA**
- Sandi Eka S.*      **PENGARUH KARAKTERISTIK PRODUK TERHADAP KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGUNJUNG PADA PERPUSTAKAAN PROKLAMATOR BUNG KARNO KOTA BLITAR**
- Sumini*      **PERSEPSI PENILAIAN KONSUMEN TERHADAP MEREK ROKOK RENDAH TAR DAN RENDAH NIKOTIN**
- Iwan Setya Putra*      **EVALUASI PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI PADA SISTEM DAN PROSEDUR BELANJA DI PEMERINTAH KOTA BLITAR**

[Vol 3, No. 1]

Hal. 1 - 91

Juni 2011

ISSN 2088-6268

Diterbitkan oleh:  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT (LPPM)  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI KESUMA NEGARA BLITAR  
Jl. Mastrip 59 Blitar 66111, Telp./Fax : (0342) 802330/813779  
Email : info@stieken.ac.id

[STIE KESUMA NEGARA BLITAR]

# **JURNAL KOMPILEK**

## **Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi**

### **Daftar Isi:**

- Aris Sunandes* ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENDORONG KEPUTUSAN  
UNTUK MENGIKUTI PROGRAM ASURANSI DI KOTA  
BLITAR  
(Hal. 1 - 13)
- Sulistya Dewi W.* PENGARUH VARIABEL-VARIABEL YANG MERUBAH  
STRUKTUR MODAL PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN  
MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK  
INDONESIA  
(Hal. 14 - 31)
- Siti Sunrowiyati* PENERAPAN METODE AKUNTANSI PERSEDIAAN SERTA  
PENGARUHNYA TERHADAP NERACA DAN LAPORAN LABA  
RUGI  
(Hal. 32 - 39)
- Retno Murni Sari* PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN PERUSAHAAN  
DAERAH AIR MINUM KABUPATEN TULUNGAGUNG  
TERHADAP PRESTASI KERJA  
(Hal. 40 - 48)
- Sandi Eka S.* PENGARUH KARAKTERISTIK PRODUK TERHADAP  
KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGUNJUNG PADA  
PERPUSTAKAAN PROKLAMATOR BUNG KARNO KOTA  
BLITAR  
(Hal. 49 - 57)
- Sumini* PERSEPSI PENILAIAN KONSUMEN TERHADAP MEREK  
ROKOK RENDAH TAR DAN RENDAH NIKOTIN  
(Hal. 58 - 67)
- Iwan Setya Putra* EVALUASI PENERAPAN SISTEM INFORMASI AKUNTANSI  
PADA SISTEM DAN PROSEDUR BELANJA DI  
PEMERINTAH KOTA BLITAR  
(Hal. 68 - 91)

## **PENGARUH KOMITMEN KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KABUPATEN TULUNGAGUNG TERHADAP PRESTASI KERJA**

**Retno Murni Sari**

**ABSTRACT:** *The employer commits are very important cause of companies adminting that they succed because of motivating and sugesting from the employers, it's really became a good way for company. If the commitment has had possible to reach the objective. This observation has done in an company that was placed in an District of Drinking Water Company of Tulungagung regency since 12 of January till 25 of April 2002. This observation for : (1) To know the commitment was faced to the employers of DDWC in Tulungagung. (2) To know As parcial the influencing of commitment to the employers prestations DDWC in Tulungagung (3) To know the dominan of influencing from the variabel that was resulted in a commitment. The metode for observation is case study also the technique for taking the sample is stratified sampling. The date from primer date and sekunder date. The primer date is analysed with multiple regretion and Correlation, and experiment that's done f experiment (the testing with together way) and t experiment (the testing with an parcial way). The product of observation are (1) the commitment influences to the employer prestation in a job for DDWC in Tulungagung with a coefisien correlations 70,6%, and coefisien determination 50% (2) The biggest influencing As a parcial was faced to the job prestation's indicated by loyalty variabel with given the contribution 83% to the job prestation.*

**Keyword:** *The influencing of employer commitment*

Komitmen karyawan terhadap organisasinya menjadi sangat penting karena beberapa organisasi yang sukses secara menakjubkan di dunia modern telah mengakui bahwa motivasi dan komitmen pekerja merupakan senjata yang paling kompetitif dan ampuh.

Komitmen merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasinya. Menurut Steers dan Porter (1983) suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya loyalitas yang pasif tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Lebih lanjut Steers dan Porter mengatakan bahwa komitmen yang rendah merupakan bentuk dari keterikatan (attachment) karyawan terhadap organisasinya, dimana individu dalam melakukan kegiatan dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuannya sangat tergantung adanya imbalan atau umpan balik yang dapat diberikan oleh organisasinya, jadi bukan merupakan dorongan yang murni dari dalam diri individu atau karena adanya kesesuaian nilai-nilai yang dimiliki individu. Sedangkan bentuk dari komitmen yang tinggi salah satunya adalah keterlibatan (partisipasi aktif) yang tinggi dari karyawan terhadap organisasinya.

Robins (1989) mengatakan bahwa keterikatan pada keanggotaan individu dalam sebuah organisasi karena adanya kewajiban yang harus dilakukan. Individu dalam keanggotaan akan lebih banyak bersifat pasif, karena kurang tanggap terhadap lingkungan organisasi dan kurang mau mengikuti perkembangan yang terjadi dalam organisasi, baik karena lingkungan organisasi yang tidak kondusif ataupun karena nilai-nilai yang dimiliki individu tersebut tidak sesuai dengan organisasi. Karena itu dibandingkan dengan keterikatan maka komitmen meliputi hubungan yang aktif antara karyawan dengan pimpinan dan organisasi dimana dia bekerja tersebut bersedia untuk memberikan usahanya atas kemauannya sendiri untuk menyokong tercapainya tujuan organisasi.

Jadi komitmen tidak hanya sekedar terjadinya keterikatan atau keanggotaan saja, tetapi komitmen merupakan keterlibatan yang sangat aktif dari individu di dalam organisasi. Komitmen meliputi sikap yang sangat menyenangkan dan kesediaannya untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi memperlancar pencapaian tujuan.

Bashaw menguraikan komitmen tersebut dalam 3 aspek yang dapat dijumpai dalam diri karyawan yaitu :

- Adanya kemauan yang kuat untuk memberikan usahanya demi untuk mencapai tujuan.
- Adanya keinginan yang kuat untuk tetap bertahan menjadi anggota organisasi.
- Adanya perasaan yang puas dan bangga terhadap prestasi yang dicapai organisasi.

Komitmen pada organisasi merupakan sikap yang diambil karyawan, bagaimanapun juga menentukan perilaku sebagai perwujudan dari sikap. Konsekuensi perilaku yang muncul sebagai perwujudan tingginya tingkat komitmen karyawan pada organisasi antara lain rendahnya pergantian karyawan, rendahnya kemangkiran, tingginya motivasi kerja, menyukai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan selalu berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Pembentukan komitmen karyawan terhadap organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor awal dalam situasi kerja, baik faktor individu maupun pekerjaannya. Situasi kerja dan pengalaman kerja seorang individu dalam sebuah organisasi juga berpengaruh dalam pembentukan komitmen dalam sebuah organisasi.

Terjadinya komitmen sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dimiliki, pengalaman kerja disamping adanya kesempatan berusaha yang tersedia. Komitmen tidak hanya terjadi sesaat tetapi merupakan sebuah proses panjang yang dilalui oleh seorang karyawan berkaitan dengan pengalaman kerja, rasa aman terhadap peluang pekerjaannya, serta adanya rasa bangga dan puas terhadap prestasi organisasinya.

Selanjutnya yang dimaksud dengan komitmen dalam penelitian ini diadaptasi dari pendapat Lincoln(1989) dan Bashaw and Grant (1994), yang meliputi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan pada organisasi.

#### ♦ **Kemauan**

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (1996), kemauan berasal dari kata dasar *mau* yang berarti sungguh-sungguh (berbuat sesuatu), kemudian mendapat imbuhan *ke - an* yang berarti menunjukkan keinginan untuk berbuat dan melaksanakan sesuatu dengan sungguh-sungguh. Berdasarkan definisi diatas seorang karyawan dikatakan mempunyai kemauan apabila ia secara sungguh-sungguh dapat mengerjakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian kemauan karyawan dapat mencerminkan sampai sejauh mana tingkat komitmen pada organisasi.

#### ♦ **Kesetiaan**

Kesetiaan karyawan dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk mentaati dan melaksanakan kesepakatan serta tata nilai yang berlaku pada organisasinya. Karyawan yang mempunyai kesetiaan pada organisasinya, akan senantiasa dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, mempunyai loyalitas yang tinggi serta selalu mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku pada organisasinya. Hal ini sesuai dengan arti kesetiaan itu sendiri, dimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996), kesetiaan diartikan sebagai keteguhan hati dan ketaatan. Dengan demikian kesetiaan karyawan dapat dipergunakan untuk melihat sampai sejauh mana tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

#### ♦ **Kebanggaan**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1996), kebanggaan berasal dari kata dasar bangga yang kemudian mendapat imbuhan *ke- an*. Kebanggaan berarti kebesaran hati, perasan bangga, kepuasan diri akan suatu keunggulan. Kebanggaan karyawan terhadap organisasinya dapat digunakan sebagai indikator tingkat komitmen karyawan, karena dengan adanya kebanggaan, maka karyawan akan melaksanakan aktifitas dalam organisasi dengan sebaik-baiknya agar keanggotaan kan dapat dipertahankan. Kebanggaan karyawan akan muncul apabila perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan, perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat serta keyakinan karyawan bahwa perusahaan akan berkembang sesuai dengan kemajuan teknologi dan informasi.

Prestasi suatu organisasi, tidak akan terlepas dari prestasi kerja semua individu yang terlibat dalam organisasi tersebut. Pernyataan tersebut didukung oleh Gibson (1996), bahwa prestasikerja individu merupakan prestasi kerja organisasi.

Demikian pula dengan efektifitas organisasi, merupakan penjumlahan efektifitas individu dan kelompok (Gibson 1996) yang digambarkan sebagai berikut :

Namun demikian perlu disadari bahwa prestasi kerja tiap-tiap individu akan berbeda-beda. Perbedaan ini disebabkan antara lain ciri-ciri yang melekat pada individu antara lain: bakat, intelegensia, bentuk badan, interest, motivasi, kepribadian serta pengetahuan mengenai pekerjaan itu sendiri (Mulajaya 1995). Oleh karena itu agar semua karyawan dalam organisasi dapat berprestasi yang lebih tinggi, maka organisasi harus memperhatikan anggotanya dengancara- menghargai bakat-bakat mereka, mengembangkan kemampuan mereka serta menggunakannya secara tepat sehingga organisasi menjadi lebih dinamis dan berkembang seiring dengan perkembangan lingkungan dimana organisasi tersebut berada.

Menurut Seymour (1991) prestasi kerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Pendapat tersebut identik dengan apa yang disampaikan Swasto (1996) bahwa prestasi kerja sebagai tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Berdasarkan beberapa pengertian prestasi kerja diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan. Untuk melihat prestasi-prestasi kerja tersebut diadakan penilaian prestasi kerja. Penilaian terhadap prestasi selain dapat dipergunakan untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan, juga dapat dipergunakan untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan.

Sistem penilaian prestasi kerja harus dapat membantu karyawan untuk mengerti perannya, mengenali peluang untuk mengambil resiko, mengadakan percobaan-percobaan dan tumbuh di dalamnya, mengerti kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan diri sendiri dalam menjalankan berbagai fungsi dan peranannya itu (Rao 1996). Indikator dan kriteria penilaian harus dirumuskan dengan jelas dan terinci, sehingga secara nyata dapat mencerminkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian penilaian tidak bias dan terpengaruh faktor-faktor obyektifitas sehingga hasil penilaian benar-benar mengarah pada prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan berbagai pendapat mengenai prestasi kerja dan cara pengukurannya, maka variabel yang dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja karyawan diadaptasi dari pendapat Syarif (1987) dan Lopez (1982) dan Mathis (2000) yaitu :

1. Kualitas hasil kerja, yaitu apakah hasil pelaksanaan pekerjaan telah sesuai dengan standard yang telah ditentukan.
2. Kuantitas hasil kerja, dilihat dari jumlah hasil pelaksanaan pekerjaan telah memenuhi standard minimal.
3. Ketepatan Waktu, yaitu apakah pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan standard waktu yang ditentukan.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kab. Dati II Tulungagung yang tidak menduduki suatu jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional, berjumlah 134 orang yang tersebar dalam 8 lokasi kerja

Sedangkan dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan formula yang ditetapkan oleh Slovin dimana jumlah sampel yang digunakan tidak boleh kurang dari 10 % dari jumlah populasi, sehingga jumlah populasi yang digunakan sebesar 57. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang terdiri dari 4 opsen, dengan penyekoran 1 – 5. Metode ini digunakan untuk memperoleh data variabel bebas kemauan (X1) kesetiaan (X2), kebanggaan (X3) dan variabel terikat prestasi kerja (Y) dengan variabel (Y1) kualitas hasil kerja karyawan, (Y2) kuantitas kerja karyawan dan (Y3) ketepatan waktu. Analisis data menggunakan regresi berganda dan korelasi.

Dalam penelitian ini variabel bebas yang akan diukur adalah komitmen yang terdiri dari :

- a. **Variabel Kemauan (X1)** Adalah kesediaan serta kesungguhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Variabel kemauan karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: **(X1-1)** Kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaan, **(X1-2)** tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan **(X1-3)** kesediaan untuk bekerja lembur.
- b. **Variabel Kesetiaan (X2)** Adalah tekad karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi serta ketaatan karyawan terhadap tata nilai yang berlaku di organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: **(X2-1)** Keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, **(X2-2)**kepatuhan terhadap tata nilai dan **(X2-3)** tujuan organisasi, tingkat kemangkiran karyawan
- c. **Variabel Kebanggaan (X3)** Adalah menunjuk pada kepuasan pribadi karyawan terhadap organisasinya karena keunggulan-keunggulan yang dimiliki organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut : **(X3-1)**Penilaian karyawan terhadap citra organisasi, **(X3-2)** penilaian terhadap pemenuhan harapan dan **(X3-3)** kebutuhan penilaian karyawan terhadap keberhasilan organisasi.

Dalam penelitian ini variable terikat (Y) yang diukur adalah prestasi kerja yang terdiri dari :

- a. **Kualitas Hasil Kerja Karyawan (Y1)** Kualitas kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dilihat dari mutu yang dihasilkan, **(Y1-1)** tingkat ketelitian karyawan, **(Y1-2)** tingkat ketrampilan dan **(Y1-3)** tingkat kerapian.
- b. **Kuantitas Kerja Karyawan (Y2)** Adalah jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan dibandingkan dengan standard minimal yang harus dikerjakan: **(Y2-1)** Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dibandingkan dengan target banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, **(Y2-2)** banyaknya aktifitas yang dilakukan oleh karyawan, **(Y2-3)** ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.
- c. **Ketepatan Waktu (Y3)** Adalah seluruh tugas atau pekerjaan dalam kurun waktu yang ditentukan, **(Y3-1)** pemanfaatan waktu kerja yang ada untuk bekerja, **(Y3-2)** penyelesaian tugas tepat pada waktunya dan **(Y3-3)** kepatuhan terhadap jam kerja perusahaan.

## HASIL

Penelitian Pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja (studi di PDAM Kabupaten Tulungagung), mempunyai karakteristik yang dapat dijelaskan sebagai berikut : Jumlah responden sebanyak 57 orang dengan tingkat pendidikan dari responden adalah SLTA sebanyak 87,7% atau 50 orang, sisanya 3,5% atau 2 orang berpendidikan SLTP dan 8,8% atau 5 orang berpendidikan sarjana. Jumlah responden pria sebesar 72% atau sebanyak 41 orang sedangkan responden wanita sebanyak 28% atau 16 orang.

**Variabel Kemauan (X1)** jawaban responden untuk item **X1-1** adalah 21,1% atau 12 responden menyatakan cukup setuju untuk sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, sedangkan 52,6% atau 30 responden menyatakan setuju untuk sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya dan 26,3% atau 15 responden menyatakan sangat setuju untuk sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk variabel **X1-2** sebanyak 19,3% atau 11 responden menyatakan cukup setuju untuk meminimalisir bila terjadi kesalahan, dan 49,1% atau 28 responden menyatakan setuju untuk meminimalisir kesalahan sedangkan sisanya sebanyak 31,6% atau 18 responden menyatakan sangat setuju.

Sedangkan untuk variabel **X1-3** bahwa kesediaan karyawan untuk bekerja lembur 3,5% atau 2 responden menyatakan tidak setuju, 10,5% atau 6 responden menyatakan cukup setuju dan 40,4% atau 28 responden menyatakan setuju untuk bekerja lembur sedangkan sisanya sebanyak 45,6% atau 26 karyawan menyatakan

sangat setuju untuk bekerja lembur apabila ada pekerjaan yang tidak bisa diselesaikan pada waktu jam kerja.

**Variabel Kesetiaan (X2)** jawaban responden untuk item **(X2-1)** bahwa sebanyak 36,8% atau 21 responden menyatakan sangat setuju untuk tetap menjadi anggota organisasi dan 61,4% atau 35 responden menyatakan setuju dan sisanya sebesar 1,7 atau 1 responden menyatakan cukup setuju untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi nampak dari hasil diatas yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Variabel **X2 - 2** menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tingkat kepatuhan yang baik terhadap tata nilai yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan data empirik bahwa jawaban responden menyatakan 7% atau 4 orang menyatakan cukup setuju untuk mematuhi tata nilai, 45,6 % atau 27 orang menyatakan setuju dan 47,4% atau 27 responden menyatakan sangat setuju. Ini berarti bahwa sebagian responden bahwa kepatuhan terhadap tata nilai yang berlaku di perusahaan merupakan unsur kesetiaan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan, karena dengan adanya kesetiaan pergantian karyawan akan dapat dihindari.

Sedangkan untuk item **X2-3** yaitu tingkat kemangkiran menunjukkan bahwa 3,5% atau 2 responden menyatakan cukup setuju untuk tetap masuk kerja kecuali ada hal-hal penting yang tidak bisa ditinggalkan, 57,9% atau 33 responden menyatakan setuju dan sisanya 38,6% atau 22 responden menyatakan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemangkiran karyawan adalah rendah karena mereka tetap akan masuk kerja kecuali ada hal penting yang tidak bisa ditinggalkan.

**Variabel Kebanggaan (X3)** Jawaban responden untuk variabel **X3-1** nampak bahwa penilaian karyawan terhadap citra organisasi menunjukkan bahwa 7% atau 4 responden menyatakan cukup setuju perusahaan mempunyai citra yang baik di masyarakat, 43,8% atau 25 responden menyatakan setuju dan 49,1% atau 28 responden menyatakan sangat setuju bahwa perusahaan mempunyai citra yang baik.

Untuk variabel **X3-2** berdasarkan data empirik bahwa 36,8% atau 21 responden menyatakan sangat setuju perusahaan telah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, 40,4% atau 23 responden menyatakan setuju dan 22,8% atau 13 responden menyatakan cukup setuju.

Sedangkan untuk variabel **X3-3** menunjukkan 52,6% atau 30 responden menyatakan sangat setuju perusahaan telah berhasil dalam mencapai tujuan, 35,1% atau 20 orang menyatakan setuju dan 12,3% atau 7 orang menyatakan cukup setuju terhadap keberhasilan perusahaan.

**Variabel Kualitas Kerja (Y1).** Jawaban responden variabel **Y1-1** sebanyak 22,8% atau 13 responden sangat setuju untuk meneliti kembali hasil pekerjaan yang telah diselesaikan, 57,9% atau 33 responden menyatakan setuju dan 15,8% atau 9 responden menyatakan cukup setuju sedangkan 3,5% atau 2 orang responden menyatakan tidak setuju. Dapat dikatakan bahwa karyawan sebagian besar akan selalu meneliti hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Untuk variabel **Y1-2** hasil dari jawaban responden bahwa 36,8% atau 21 responden menyatakan sangat setuju untuk memperhatikan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan, 52,6% atau 30 responden menyatakan setuju dan sisanya 10,5% atau 6 orang menyatakan cukup setuju untuk selalu memperhatikan kerapian setiap menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan variabel **Y1-3** berdasarkan data empirik diatas menunjukkan hasil 22,6% atau 13 responden menyatakan telah menyelesaikan banyak pekerjaan yang sesuai dengan tanggungjawabnya, 45,6% menyatakan setuju dan sisanya 31,6% atau 18 responden menyatakan sangat setuju.

**Variabel Kuantitas (Y2)** Jawaban untuk variabel **Y2-1** sebanyak 17,5% atau 10 responden menyatakan cukup setuju bahwa pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan target perusahaan, 50.9% atau 29 responden menyatakan setuju dan 31.6% atau 18 responden menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan target perusahaan. Ini menunjukkan bahwa karyawan telah dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang cukup banyak.

Untuk variabel **Y2-2** terlihat bahwa 3,5% atau 2 responden menjawab tidak setuju bahwa beban pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuannya, sedangkan 15,8% atau 9 responden menyatakan cukup setuju, 52,6% atau 30 responden menyatakan setuju dan 28,1% atau 16 responden menyatakan sangat setuju.

Sedangkan variabel **Y2-3**, untuk ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan menunjukkan bahwa 19,3% atau 11 responden menyatakan cukup setuju, 45,6% atau 26 responden menyatakan setuju dan sisanya sebanyak 35,1% atau 20 responden menyatakan sangat setuju.

**Variabel Ketepatan Waktu (Y3).** Jawaban untuk variabel **Y3 -1** menunjukkan 8,7% atau 5 responden menyatakan cukup setuju dan 56,1% atau 32 responden menyatakan setuju sedangkan 35,1% atau 20 responden menjawab sangat setuju untuk memanfaatkan waktu kerja yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk variabel **Y3-2** menunjukkan 1,7% atau 1 responden menjawab tidak setuju, 17,5% atau 10 responden menyatakan cukup setuju, 45,6% atau 26 responden menjawab setuju dan yang lain 35,1% atau 20 responden menjawab sangat setuju bila ia dikatakan menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Sedangkan variabel **Y3-3** memperlihatkan secara empirik bahwa sebesar 28,1% atau 16 responden menjawab cukup setuju untuk selalu datang dan pulang sesuai dengan waktu yang di tetapkan perusahaan, 49,1% atau 28 responden menjawab setuju dan 22,8% atau 13 responden mengatakan sangat setuju.

Berdasarkan analisis menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa diduga variabel komitmen yang meliputi kemauan, kesetiaan dan kebanggaan secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PDAM Tulungagung. Maka dalam penelitian ini diuji secara simultan (uji F) dan secara parsial (uji t). Koefisien regresi sebesar 0.3882 untuk variabel kemauan, 0.7060 untuk variabel kesetiaan dan  $-0.0383$  untuk variabel kebanggaan menunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung. Berdasarkan rekapitulasi hasil regresi berganda dari masing-masing variabel yaitu kemauan (X1), kesetiaan (X2) dan kebanggaan (X3) terhadap prestasi kerja (Y), ternyata memiliki koefisien determinasi 0,49845 artinya bahwa kontribusi komitmen kerja diukur dari variabel kemauan, kesetiaan dan kebanggaan sebesar 50% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Sedangkan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas meliputi kemauan (X1), kesetiaan (X2) dan kebanggaan (X3) secara bersama-sama terhadap tidak bebas prestasi kerja (Y) digunakan nilai koefisien korelasi secara keseluruhan (Multiple R). Data dari hasil rekapitulasi analisis regresi pada tabel 16, nilai Multiple R diperoleh hasil sebesar 0.70601 yang berarti bahwa hubungan antara variabel bebas tersebut secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas sebesar 70,6%. Hubungan ini dikategorikan cukup erat karena besarnya koefisien korelasi mendekati 100%. Untuk membuktikan hipotesis pertama bahwa diduga variabel komitmen yang meliputi kemauan (X1), kesetiaan (X2) dan kebanggaan (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung digunakan uji F. Uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05. Berdasarkan tabel 16 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  54.66087 >  $F_{tabel}$  1,671 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang berarti pada taraf nyata 5% variabel komitmen yang meliputi kemauan (X1), kesetiaan (X2) dan kebanggaan (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung atau dengan kata lain **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa variabel komitmen yang meliputi kemauan (X1), kesetiaan (X2) dan kebanggaan (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung diterima atau terbukti pada taraf nyata 5%.

Untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa diduga variabel komitmen yang meliputi kemauan (X1), kesetiaan (X2) dan kebanggaan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung, maka dalam penelitian ini digunakan uji secara parsial (uji t). Uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata sebesar 5%. Dari hasil analisis diperoleh  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel bebas sebesar 1.995 untuk variabel kemauan (X1) lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.671 dapat dikatakan bahwa variabel kemauan mempunyai pengaruh terhadap variabel prestasi kerja, untuk variabel kesetiaan (X2) menghasilkan sebesar 7.393 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.671 dapat dikatakan bahwa variabel kesetiaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja, sedangkan  $-0.379$  untuk variabel

kebanggaan (X3) lebih kecil dari  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.671. Tanda negatif ini menunjukkan bahwa tingginya kebanggaan tidak akan mempengaruhi atau meningkatkan prestasi kerja., **hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa variabel komitmen yang meliputi kemauan (X1), kesetiaan (X2) dan kebanggaan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung hanya bisa diterima untuk variabel kesetiaan (X2). Untuk variabel kemauan (X1) terdapat pengaruh tetapi kurang signifikan kalau kita lihat dari  $r^2$  nya sebesar 0.194452 adalah kurang dari 50%, sedangkan untuk variabel kebanggaan (X3) tidak terdapat pengaruh yang signifikan kalau kita lihat  $r^2$  nya sebesar -0.036510 kurang dari 50%.

Dengan melihat koefisien determinasi parsial tabel 17 diatas dapat kita lihat bahwa variabel kesetiaan mempunyai kontribusi paling besar terhadap variabel prestasi kerja yaitu sebesar 83%. Berarti **hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa diantara variabel komitmen yang meliputi kemauan (X1), kesetiaan (X2) dan kebanggaan (X3) paling dominan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung diterima dan terbukti yaitu variabel kesetiaan. Variabel kesetiaan ini karena selain  $t_{\text{hitung}}$  7.393 lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  1.671, kalau kita lihat  $r^2$  nya sebesar 0.831665 adalah lebih dari 50%.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis statistik menunjukkan bahwa variabel kemauan baik secara parsial maupun secara bersama-sama dengan variabel bebas lainnya seperti kesetiaan dan kebanggaan memiliki pengaruh sebesar 0.3882 terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung. Variabel kemauan berpengaruh pada prestasi kerja, adanya kemauan dengan sungguh-sungguh dari karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya akan membentuk suatu komitmen yang tinggi dari karyawan terhadap organisasinya. Karena komitmen yang tinggi ini ditunjukkan dengan adanya partisipasi aktif dan atas kemauan sendiri bersedia memberikan uasahnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun kontribusi dari variabel kemauan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung sebesar 0.194452 atau 19% dengan asumsi bila variabel lainnya konstan. Artinya apabila variabel ini ditingkatkan akan meningkatkan pula prestasi kerja. Suatu pekerjaan kan bisa diselesaikan sesuai dengan target perusahaan apabila ada kemauan yang tinggi. Merasa bahwa keterlibatannya pada keanggotaan suatu organisasi karena adanya kewajiban yang harus dilakukan. Bagi PDAM Tulungagung khususnya sebagai perusahaan penyedia kebutuhan vital hidup manusia, kualitas pelayanan merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, karena berkaitan dengan kualitas produk yang dihasilkan dan kepuasan pelanggan serta terjadinya gangguan yang sewaktu-waktu terjadi, maka kemauan untuk melaksanakan tugas sangat berpengaruh terhadap pelayanan pelanggan. Dengan kemauan untuk bekerja tersebut disatu pihak perusahaan dapat meminimalisir kerugian akibat terjadinya gangguan, sedangkan dari sisi konsumen penyaluran air bersih tidak terganggu.

Kesetiaan merupakan salah satu variabel dari komitmen yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan uji statistik bahwa variabel kesetiaan baik secara parsial maupun secara bersama-sama dengan variabel bebas lainnya seperti kemauan dan kebanggaan memiliki pengaruh sebesar 0.7060 terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung. Karyawan yang mempunyai kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi akan selalu melaksanakan tugasnya dengan baik serta mentaati semua ketentuan yang berlaku. Adapun kontribusi dari variabel kesetiaan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung sebesar 0.831665 atau 83% dengan kata lain variabel kesetiaan ini berdasarkan hasil penelitian mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung dengan asumsi bila variabel lainnya konstan. Karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi akan hanya terikat dengan nilai-nilai yang dikembangkan oleh organisasi, merasa puas dengan keberadaan organisasi dan berkeinginan kuat untuk tetap berada didalam organisasi tersebut. Komitmen yang tinggi dicerminkan adanya loyalitas dan keterlibatan aktif dari karyawan untuk bersama-sama membantu organisasi di dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian pada PDAM Tulungagung dan setelah dianalisis menggunakan uji statistik menunjukkan bahwa variabel kebanggaan baik secara parsial maupun secara bersama-sama dengan variabel bebas lainnya seperti kemauan dan kesetiaan memiliki pengaruh yang sebesar  $-0.0383$  terhadap variabel terikat prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung. Ini menunjukkan variabel kebanggaan berdasarkan penelitian pada PDAM Tulungagung tidak mempunyai pengaruh yang berarti pada prestasi kerja karyawan. Kebanggaan kepada organisasi belum tercermin karena karyawan kurang merasa bangga terhadap organisasi dimana dia bekerja. Komitmen yang rendah dari seorang karyawan bahwa dalam setiap melakukan kegiatan dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan, sangat tergantung adanya imbalan atau umpan balik yang dapat diberikan oleh organisasi. Adapun kontribusi dari variabel kebanggaan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung sebesar  $-0.033651$  atau  $-0.3\%$ . Artinya bahwa kebanggaan seorang karyawan belum tentu meningkatkan prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah, dalam setiap melakukan kegiatan atau pekerjaan bukan merupakan dorongan yang murni dari dalam dirinya dan lebih mencerminkan sikap pasif dari karyawan terhadap perkembangan organisasi dan kurang memberikan usaha yang maksimal untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Supaya kebanggaan karyawan terhadap organisasi ini muncul, organisasi harus mampu memenuhi kebutuhan karyawan dengan lebih baik lagi dan misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang mampu melaksanakan tugas yang dianggap cukup menantang bagi kemajuan organisasi. Kalau organisasi sudah mampu memenuhi pengharapan dan kebutuhan karyawan dan sebaliknya karyawan harus memberikan pula apa yang bisa dilakukan terhadap organisasi. Dengan tercukupinya dan terpenuhinya segala kebutuhan serta tersedianya sarana dan prasarana, maka karyawan yang bersangkutan akan lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga harapan PDAM Tulungagung sebagai perusahaan penyedia kebutuhan vital untuk masyarakat yaitu mensejahterakan masyarakat lewat penyediaan air bersih akan terpenuhi, yang pada gilirannya nanti perusahaan akan mendapat penilaian yang baik di mata pelanggan dan bagi karyawan sendiri akan merasa bangga menjadi anggota atau karyawan PDAM Tulungagung.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja yang meliputi kemauan, kesetiaan dan kebanggaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung. Dari hasil analisis regresi berganda diketahui secara bersama sama dari variabel kemauan, kesetiaan dan kebanggaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Hipotesis yang menyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen yang meliputi kemauan, kesetiaan dan kebanggaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tulungagung dapat diterima. Berdasarkan uji  $t$  untuk membuktikan hipotesis yang kedua, untuk variabel kemauan (X1) kurang signifikan, kesetiaan (X2) signifikan dan kebanggaan (X3) tidak signifikan. Hipotesis yang kedua bahwa diduga ada pengaruh yang signifikan diantara variabel komitmen yang meliputi kemauan, kesetiaan dan kebanggaan dapat diterima untuk variabel kesetiaan, sedangkan pada variabel kebanggaan secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Hipotesis ke tiga bahwa diduga ada pengaruh yang paling dominan diantara variabel komitmen yang meliputi kemauan, kesetiaan dan kebanggaan terhadap prestasi kerja dapat diterima atau dibuktikan, yaitu untuk variabel kesetiaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al gafiri**, 1999, *Analisis Regresi*, Edisi Pertama, BPFE, Jogjakarta.
- Bashaw, Edward, R and Stephen E. grant**, 1994, *Exploring The Distinctive Nature of Work Commitment : Their Relationships with Personal Characteristics, Job Performance and Propensity to Leave*, Journal of Personal Selling and Sales Management, Vol XIV, Number 2, Spring.
- Dharma, Agus**, 1985, *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Pertama, Rajawali, Jakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P**, 1991, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Haji Masagung, Jakarta.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim**, 1988, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Rao, T.V**, 1996, *Penilaian Prestasi Kerja : Teori dan Praktek*, Cetakan Ketiga, Penerjemah Ny L Mulyana, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Simamora, Henry**, 1997, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Swasto, Bambang**, 1996, *Pengembangan Sumber daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*, Cetakan Pertama, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Tim Penyusunan Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa**, 1996, *Kamus besar Bahasa Indonesia*, Edisi ke-2, Cetakan ke-7, Balai Pustaka, Jakarta.