

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris mengenai seberapa erat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X. Subjek penelitian ini merupakan 43 orang pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X. Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil-hasil pengolahan data yang dilengkapi dengan pembahasan yang didasarkan pada perhitungan statistik.

Perhitungan statistik yang digunakan adalah metode uji koefisien korelasi *rank Spearman*. Uji koefisien korelasi *rank Spearman* digunakan untuk mengetahui keeratn hubungan diantara dua variabel terkait. Data komitmen organisasi diperoleh dari total skor 40 item pernyataan yang valid, sementara data kinerja pegawai diperoleh dari hasil pengukuran kinerja yang dilakukan kepala bagian SDM selama tiga bulan terakhir. Perhitungan uji korelasi *rank Spearman* dilakukan dengan menggunakan program *SPSS version 20.0 for windows*.

4.1.1. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Correlations

			komitmen organisasi	kinerja pegawai
Spearman's rho	komitmen organisasi	Correlation	1,000	,784**
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	.	,000	
	N	43	43	
	kinerja pegawai	Correlation	,784**	1,000
		Coefficient		
	Sig. (2-tailed)	,000	.	
	N	43	43	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.1 Uji Korelasi Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.784. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X, sehingga semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X.

4.1.2. Hubungan Antara Aspek-aspek Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah hasil perhitungannya uji *rank Spearman* antara setiap aspek komitmen organisasi dengan kinerja pegawai. Komitmen organisasi terdiri dari tiga aspek, yaitu kepercayaan yang kuat dan

penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, dan keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi.

4.1.2.1. Hubungan Antara Kepercayaan Yang Kuat dan Penerimaan Dari Tujuan dan Nilai- Nilai Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Correlations			Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai- nilai organisasi	Kinerja pegawai
Spearman's rho	Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai- nilai organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,741**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	43	43
	Kinerja pegawai	Correlation Coefficient	,741**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.2 Uji Korelasi Kepercayaan Yang Kuat dan Penerimaan Dari Tujuan dan Nilai- Nilai Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.741 dengan taraf signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan

nilai- nilai organisasi dengan kinerja pegawai pada penelitian ini termasuk dalam kategori korelasi yang kuat.

4.1.2.2. Hubungan Antara Kesiediaan Untuk Menggunakan Usaha Yang Sungguh-Sungguh Atas Nama Organisasi dengan Kinerja Pegawai

		Correlations	
		Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	Kinerja pegawai
Spearman's rho	Kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	Correlation Coefficient	1,000
	Kinerja pegawai	Correlation Coefficient	,699**
		Sig. (2-tailed)	.
		N	43
		Correlation Coefficient	,699**
		Sig. (2-tailed)	,000
	N	43	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.3 Uji Korelasi Kesiediaan Untuk Menggunakan Usaha Yang Sungguh-Sungguh Atas Nama Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.699 dengan taraf signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara kesiediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-

sebenarnya sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini termasuk dalam kategori korelasi yang kuat.

4.1.2.3. Hubungan Antara Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan Kinerja Pegawai

Correlations			Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	Kinerja pegawai
Spearman's rho	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	Correlation Coefficient	1,000	,775**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	43	43
	Kinerja pegawai	Correlation Coefficient	,775**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 4.4 Uji Korelasi Keinginan Yang Kuat Untuk Mempertahankan Keanggotaan Dalam Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.775 dengan taraf signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi antara Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan **Kinerja Pegawai** pada penelitian ini termasuk dalam kategori korelasi yang kuat.

4.1.3. Ringkasan Hasil Perhitungan Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Korelasi	Hasil Uji <i>Rank Spearman</i>	Kesimpulan
Komitmen organisasi dengan kinerja pegawai	0,784	Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai
Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai- nilai organisasi dengan kinerja pegawai	0,741	Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai- nilai organisasi dengan kinerja pegawai
Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi dengan kinerja pegawai	0,699	Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi dengan kinerja pegawai
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam	0,775	Artinya, terdapat hubungan yang kuat antara keinginan yang kuat untuk

organisasi dengan kinerja pegawai		mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan kinerja pegawai
-----------------------------------	--	--

Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Perhitungan Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi pada variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang paling kuat dengan variabel kinerja pegawai dibandingkan dengan aspek-aspek lain pada variabel komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi *Spearman* dengan angka 0,775.

4.1.4. Hasil Perhitungan Kategorisasi Komitmen Organisasi dan Aspek-aspeknya

4.1.4.1. Hasil Perhitungan Kategorisasi Komitmen Organisasi

Berikut ini hasil perhitungan kategorisasi komitmen organisasi diperoleh data sebagai berikut :

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi	40	93%
Rendah	3	7%
Total	43	100%

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Kategorisasi Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel frekuensi di atas, dapat terlihat bahwa sebanyak 40 orang atau 93% pegawai honorer bagian IPSRS menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi, sedangkan 3 orang atau 7% lainnya

menunjukkan komitmen organisasi yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai honorer bagian IPSRS RSUD X memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi.

4.1.4.2. Hasil Perhitungan Kategorisasi Aspek-aspek Komitmen

Organisasi

Aspek	Tinggi		Rendah		Total	
	f	%	f	%	f	%
Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan kinerja pegawai	40	93	3	7	43	100
Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi dengan kinerja pegawai	40	93	3	7	43	100
Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dengan kinerja pegawai	40	93	3	7	43	100

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Kategorisasi Aspek-aspek Komitmen

Organisasi

Berdasarkan hasil pengukuran di atas dapat dilihat bahwa pada aspek-aspek komitmen organisasi yang terdapat pada pegawai honorer bagian IPSRS RSUD X memiliki hasil yang sama pada ketiga aspek komitmen organisasi, yaitu sebanyak 40 pegawai atau 93% memiliki komitmen organisasi yang tinggi pada setiap aspeknya, sedangkan 3 pegawai atau 7% memiliki komitmen organisasi yang rendah pada setiap aspeknya.

4.1.5. Gambaran Komitmen Organisasi Pegawai

4.1.5.1. Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Usia

Usia	Komitmen Organisasi				Total	Presentase
	Tinggi	Presentase	Rendah	Presentase		
22 - 35 Tahun	24	56%	1	2%	25	58%
36 - 48 Tahun	16	37%	2	5%	18	42%

Tabel 4.8 Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Usia

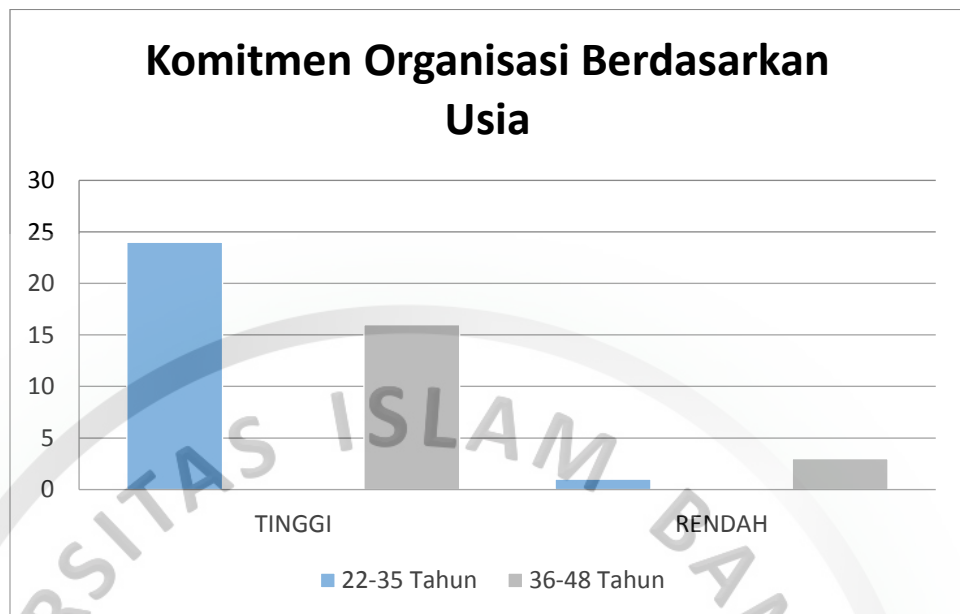


Diagram 4.1 Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai dengan usia 22-35 tahun yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 24 orang atau 56%, dan pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah sebanyak 1 orang atau 2%. Sedangkan pada rentang usia 36-48 tahun yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 16 orang atau 37%, dan komitmen organisasi rendah sebanyak 2 orang atau 5%.

4.1.5.2. Gambaran Komitmen Organisasi berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Komitmen Organisasi				Total	Presentase
	Tinggi	Presentase	Rendah	Presentase		
Laki-laki	20	47%	0	0%	20	47%

Perempuan	20	47%	3	6%	23	53%
-----------	----	-----	---	----	----	-----

Tabel 4.9 Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

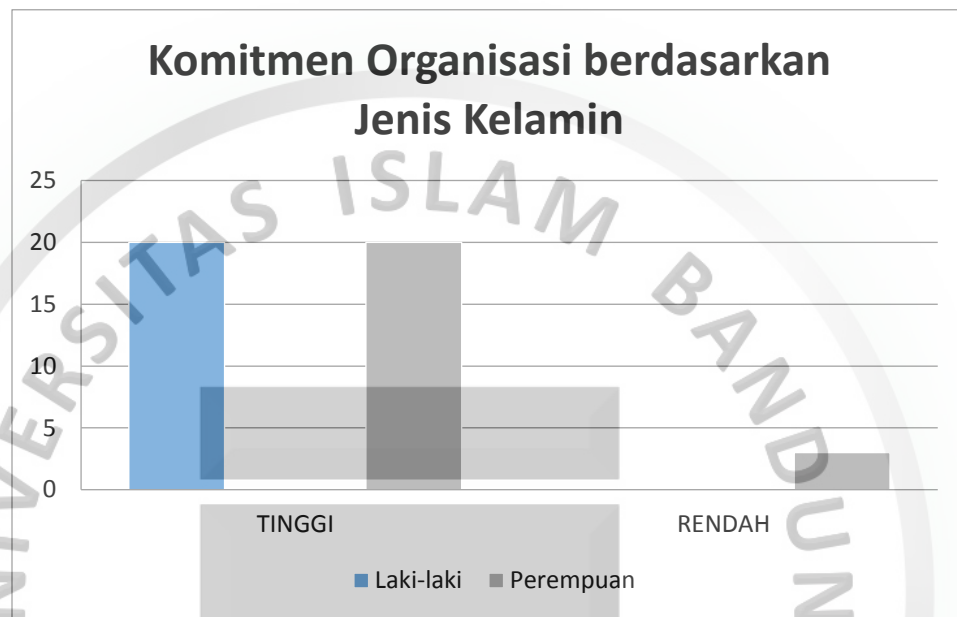


Diagram 4.2 Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai dengan jenis kelamin laki-laki yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 20 orang atau 47%, dan tidak ada pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah . Sedangkan pada jenis kelamin perempuan yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 20 orang atau 47%, dan komitmen organisasi rendah sebanyak 3 orang atau 6%.

4.1.5.3. Gambaran Komitmen Organisasi berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Komitmen Organisasi				Total	Presentase
	Tinggi	Presentase	Rendah	Presentase		
SMA/SMK	27	63%	1	2%	28	65%
D3	13	30%	2	5%	15	35%

Tabel 5.1 Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendidikan

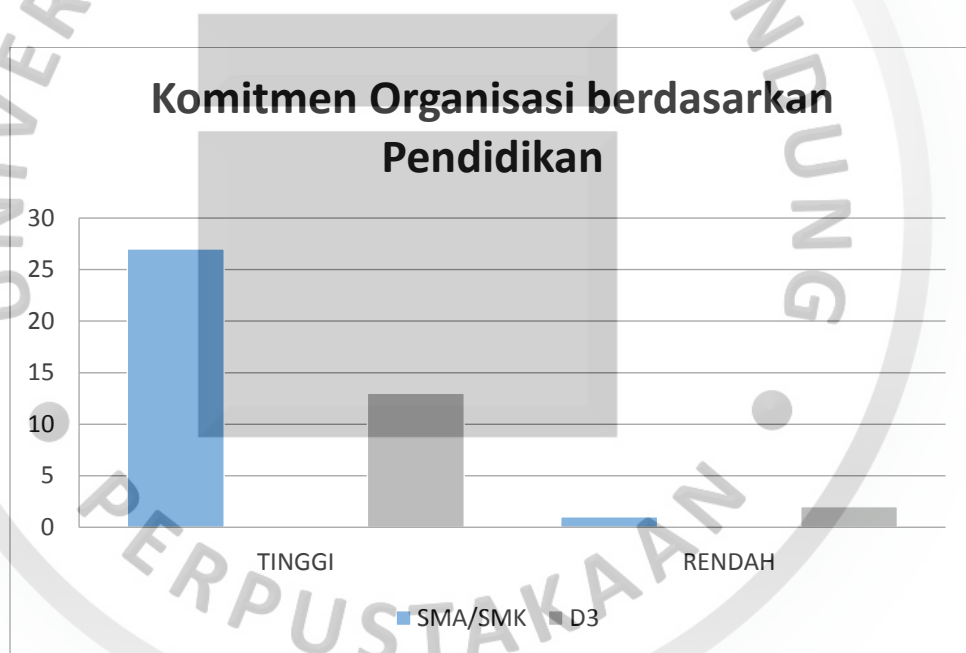


Diagram 4.3 Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai dengan latar pendidikan SMA/SMK yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 27 orang atau 63%, dan pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah sebanyak 1 orang atau 2%.

Sedangkan pada pegawai dengan latar belakang pendidikan D3 yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 13 orang atau 30%, dan pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah sebanyak 2 orang atau 5%.

4.1.5.4. Gambaran Komitmen Organisasi berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Komitmen Organisasi				Total	Presentase
	Tinggi	Presentase	Rendah	Presentase		
3 – 4 Tahun	34	80%	3	7%	37	87%
5 – 6 Tahun	6	13%	0	0%	6	13%

Tabel 5.2 Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Masa Kerja

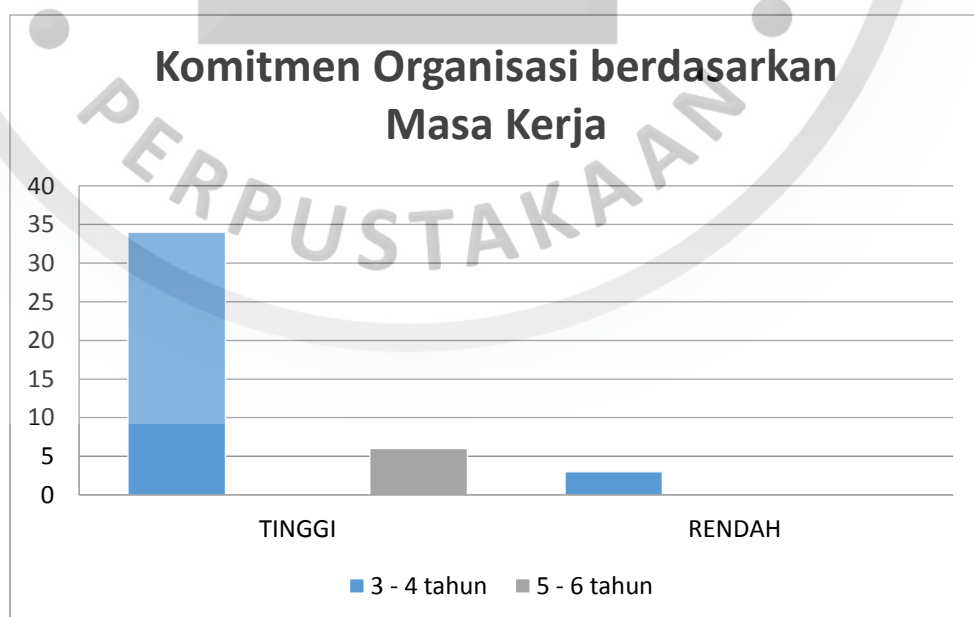


Diagram 4.4 Gambaran Komitmen Organisasi Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel dan diagram diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai dengan masa kerja 3-4 tahun yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 34 orang atau 80%, dan pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah sebanyak 3 orang atau 7%. Sedangkan pada pegawai dengan masa kerja 5-6 tahun yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebanyak 6 orang atau 13%, dan tidak ada pegawai yang memiliki komitmen organisasi rendah.

4.1.6. Hasil Perhitungan Kategorisasi Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	43	100
Rendah	0	0
Total	43	100

Tabel 5.3 Hasil Perhitungan Kategorisasi Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, hasil perhitungan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia rumah sakit umum daerah X menunjukkan bahwa seluruh pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X yang berjumlah sebanyak 43 pegawai atau 100% menunjukkan kinerja yang baik secara keseluruhan sesuai dengan instrumen pengukuran kinerja pegawai non-medis rumah sakit umum daerah X.

4.1.7. Tabulasi Silang Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai				Jumlah	
	Rendah		Tinggi			
	f	%	f	%	f	%
Rendah	0	0	3	7	3	7
Tinggi	0	0	40	93	40	93
Jumlah	0	0	43	100	43	100

Tabel 5.4 Tabulasi Silang Antara Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan data diatas, dapat terlihat bahwa 40 orang atau 93% pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja pegawai yang baik, serta ada 3 orang atau 7% pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X memiliki komitmen organisasi yang rendah dan kinerja yang baik.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan uji statistik non-parametrik *rank Spearman* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.784. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi tinggi dengan hubungan yang erat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian

instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki, maka semakin baik kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit (IPSRS) Rumah Sakit Umum Daerah X. Dilihat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Hasil yang diperoleh menunjukkan adanya korelasi tinggi dengan hubungan yang erat antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana rumah sakit (ipsrs) Rumah Sakit Umum Daerah X.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfi Hasan Fauzan (2011) menunjukkan bahwa kinerja karyawan suatu perusahaan bisa ditentukan oleh imbalan yang mereka dapatkan dalam bekerja, namun dalam penelitian ini didapatkan hasil yang berbeda. Seluruh pegawai honorer bagian instansi perawatan sarana Rumah Sakit Umum Daerah X yang berjumlah 43 orang memiliki kinerja yang baik secara keseluruhan, hasil ini berdasarkan pengukuran kinerja yang telah dilakukan pihak rumah sakit dalam tiga bulan terakhir

Kinerja karyawan dikatakan tinggi apabila tuntutan secara kualitas maupun secara kuantitas telah terpenuhi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Mathis & Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja sangat penting bagi kelangsungan jalannya perusahaan, untuk mencapai

keberhasilan tujuan perusahaanya karyawan harus menunjukkan pencapaian kerja dalam bentuk kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian ini (tabel 5.3), pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Daerah X yang memiliki kinerja baik menunjukkan perilaku pencapaian tuntutan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan, seperti tugas yang diberikan dapat terpenuhi sesuai target, dapat menunjukkan hasil kerja yang baik sesuai dengan bidangnya, dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan, tidak pernah melanggar batas kehadiran maupun kepulangan, memiliki jadwal kehadiran yang sangat baik dalam bekerja, dan menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama dengan tim.

Tercapainya kinerja yang baik pada pegawai honorer bagian IPSRS ini tidak luput dari adanya hubungan antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, salah satu bentuk hubungan antara karyawan dengan organisasi ialah komitmen organisasi yang berupa kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi, serta keinginan yang besar dari karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

Berdasarkan konsep Mowday, Porter dan Steers (1982), Komitmen organisasi menekankan pada pemikiran tentang hubungan antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi muncul

karena adanya kesesuaian antara karyawan dengan organisasi tempat mereka bekerja, kesesuaian ini yang menyebabkan karyawan mau untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dan berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. Hal ini tentunya berkaitan dengan kinerja pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Daerah X. Dari data yang diperoleh, sebanyak 93% pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Daerah X memiliki komitmen organisasi yang tinggi dan kinerja yang baik. Ketika pegawai sedang dihadapkan dengan kondisi organisasi yang sedang mengalami kendala dalam masalah keuangan, maka para pegawai honorer bagian IPSRS yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mampu menghadapi situasi tersebut tanpa menganggapnya sebagai suatu masalah yang besar. Para pegawai honorer bagian IPSRS yang memiliki komitmen organisasi tinggi menganggap setiap masalah yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah X sebagai masalah mereka juga dan berusaha dengan sungguh-sungguh untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.

Selain itu, terdapat pula 7% pegawai honorer bagian IPSRS Rumah Sakit Umum Daerah X memiliki komitmen organisasi yang rendah dan kinerja yang baik. Para pegawai honorer bagian IPSRS yang memiliki komitmen organisasi rendah namun memiliki kinerja yang baik ini menyatakan bahwa tempat mereka bekerja saat ini bukan tempat yang nyaman dan berbeda dengan keinginan peribadinya, mereka menyatakan bahwa pekerjaannya saat ini hanyalah untuk memenuhi kebutuhan hidup

saja, sehingga mereka berusaha untuk bekerja dengan baik karena tidak ingin mendapat sanksi pemutusan hubungan kerja, dan jika ada pekerjaan di tempat lain yang sesuai dengan keinginan mereka, para pegawai honorer bagian IPSRS yang memiliki komitmen organisasi rendah memutuskan untuk pindah bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diinginkan.

Jika dilihat dari data demografi, dari 43 orang yang memiliki komitmen organisasi tinggi, 24 orang diantaranya atau sebesar 56% berada pada usia 22 sampai 35 tahun, dan sebanyak 16 orang atau sebesar 37% berada pada usia 36 sampai 48 tahun. Jika dibandingkan berdasarkan usia pegawai honorer bagian Instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X memiliki persentase yang relatif sama, usia 22 – 35 tahun sebanyak 24 orang atau 56%, dan usia 36 – 48 tahun sebanyak 16 orang atau 37%, sehingga dapat dikatakan jika usia tidak terlalu berpengaruh pada komitmen organisasi pegawai honorer bagian IPSRS. Selain itu, jika dibandingkan berdasarkan jenis kelamin pegawai honorer bagian Instansi perawatan sarana rumah sakit umum daerah X, antara laki-laki dan perempuan yang memiliki komitmen organisasi tinggi menunjukkan persentase yang sama. Laki-laki yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebesar 47% dan perempuan yang memiliki komitmen organisasi tinggi sebesar 47%, sehingga dapat dikatakan jika jenis kelamin tidak terlalu berpengaruh pada pada komitmen organisasi pegawai honorer bagian IPSRS. Namun, jika dilihat berdasarkan data pendidikan terakhir, para pegawai honorer bagian Instansi perawatan sarana rumah sakit umum

daerah X berada pada tingkat pendidikan antara SMA/SMK maupun D3. Para pegawai honorer bagian IPSRS dengan tingkat pendidikan SMA/SMK maupun D3 merasa bersyukur karena dengan tingkat pendidikan yang dirasa tidak terlalu tinggi, mereka dapat bekerja di suatu instansi yang sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Angle dan Perry (1981) serta Steers (1977) berpendapat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula harapannya, sehingga tidak mungkin dipenuhi oleh organisasi; akibatnya semakin rendah tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

4.2.2 Pembahasan Hubungan Aspek Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

1) Aspek Kepercayaan Yang Kuat Dan Penerimaan Terhadap Tujuan Dan Nilai Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Pada hasil yang didapatkan, menunjukkan bahwa korelasi antara aspek kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan kinerja pegawai memiliki korelasi sebesar 0,741 yang menunjukkan bahwa adanya korelasi yang erat antara kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mowday, Porter dan Steers (1982) bahwa kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi ini membuat para pegawai merasa telah memiliki persamaan dengan tujuan dan nilai-nilai yang terkandung

dalam organisasi, sehingga mendorong para pegawai untuk berusaha mewujudkan tujuan organisasi tersebut.

2) Aspek Kesiediaan Karyawan Untuk Mau Berusaha Dengan Sungguh-Sungguh Demi Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Pada hasil yang didapatkan, menunjukkan korelasi antara aspek kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,669 yang menunjukkan adanya hubungan yang erat antara kesediaan karyawan untuk mau berusaha dengan sungguh-sungguh demi organisasi dengan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa individu akan mau berusaha dengan sungguh-sungguh karena mereka merasa tujuan yang ingin mereka capai sesuai dengan tujuan organisasi, salah satu bentuk usaha mewujudkan tujuan organisasi ialah dengan menunjukkan kinerja yang baik pada setiap bidang pekerjaan.

3) Aspek Keinginan Yang Besar Karyawan Untuk Tetap Mempertahankan Keanggotaan di Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Pada hasil yang didapatkan, menunjukkan korelasi antara aspek keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0,775 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang erat antara aspek keinginan yang besar karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan di organisasi dengan kinerja pegawai. Persamaan nilai dan tujuan antara

pegawai dan organisasi membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja dan berusaha untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dalam kurun waktu yang panjang. Keinginan para pegawai untuk terus bertahan dalam organisasi ini tentu ditentukan oleh apa yang mereka berikan untuk organisasi tempat mereka bekerja, salah satunya adalah dengan kinerja pegawai yang baik pada setiap bidangnya.

