

PENGARUH FAKTOR PRIBADI, ORGANISASI DAN NON ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. PLN AREA BUKITTINGGI

THE EFFECT OF PERSONAL, ORGANIZATIONAL AND NON ORGANIZATIONAL FACTORS ON ORGANIZATIONAL COMMITMENTS IN PT. PLN BUKITTINGGI AREA

Rahmad¹, Sabri², Nasfi³

^{1,2} *Lecture Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi*

email ; rafa.dafa2013@gmail.com

email: sabrisimabur@gmail.com

³ *Lecturer Perbankan Syariah, STES Manna WaSalwa, Padang Panjang, at Indonesia*

email ; nasfi.anwar@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen organisasi merupakan fokus yang menarik untuk dibahas di PT. PLN (persero) wilayah Bukittinggi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor pribadi, organisasi dan non-organisasi terhadap komitmen organisasi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang terdiri dari karyawan tetap dan pekerja lepas yang berjumlah 63 orang yang kesemuanya dijadikan responden. Analisis data dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan faktor personal, organisasi dan non organisasi masing masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan demikian pula secara simultan. Variabel paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi adalah faktor pribadi, disusul faktor non organisasi. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pimpinan PT. PLN Area Bukittinggi dapat meningkatkan komitmen organisasi dikalangan karyawan dengan mengelola faktor pribadi, organisasi dan non organisasi.

Kata kunci: faktor pribadi, organisasi, non-organisasi dan komitmen organisasi.

ABSTRACT

Organizational commitment is an interesting focus to be discussed at PT. PLN (Persero) Bukittinggi region. The purpose of this study is to analyze personal, organizational and non-organizational factors towards organizational commitment. The study population was all employees consisting of permanent employees and casual workers totaling 63 people, all of whom were respondents. Data analysis with multiple linear regression methods. The results showed that personal, organizational and non-organizational factors partially had a significant effect on organizational commitment, and likewise simultaneously. The most influential variable on organizational commitment is personal factors, followed by non-organizational factors. The results of this study have implications that the leadership of PT. PLN Bukittinggi Area can increase organizational commitment among employees by managing personal, organizational and non-organizational factors.

Keywords: personal, organization, non-organization and organizational commitment.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dunia yang ditandai dengan terbukanya persaingan independen di segala bidang merupakan tantangan bagi pelaksanaan pembangunan bangsa Indonesia. Perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia, untuk menghadapi tantangan agar dapat bertahan bahkan memenangkan persaingan (Barni, 2019).

Komitmen telah dikenal sebagai faktor penting dalam menentukan keseluruhan sebuah organisasi. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan (Kirana, 2019).

Sumiati dalam (Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal, faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab dan *non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor non organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya (Sumiati & Pratiwi, 2018).

Komitmen organisasi merupakan salah satu fokus yang menarik untuk dibahas pada PT.PLN (persero) area Bukittinggi, hal ini disebabkan dengan semakin berkembangnya komitmen organisasi pada diri seorang karyawan, akan mampu mengurangi gejala kerja negatif yang muncul pada organisasi, seperti pemogokan kerja karyawan, demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover* (Istijanto, 2013). Gejala-gejala kerja negatif tersebut, bila dibiarkan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan, terutama bila terjadi pada karyawan yang telah dididik dan berpengalaman (Dewi & Astuti, 2017).

Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi hal yang penting untuk diperhatikan bagi manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan (Tania, 2013), termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi, faktor pembentuk komitmen yang paling awal dalam diri individu adalah faktor personal. Faktor dalam diri karyawan diantaranya adalah harapan yang diinginkan dari pekerjaan, karyawan mau melaksanakan pekerjaan karena dia ingin mencapai sesuatu misalnya mendapatkan kompensasi sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhannya serta prestasi yang tinggi (Husin, 2014).

Faktor organisasi terkait dengan perusahaan itu sendiri, dalam hal ini adalah Perusahaan PT. PLN (persero) Area Bukittinggi PT.PLN memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja, sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak PLN seperti ungkapan (Husin, 2014). Keterkaitan tersebut dapat ditinjau dari ditinjau dari lingkungan pekerjaan, supervise dan konsistensi, apakah lingkungan pekerjaan

sesuai dengan kebutuhan karyawan, apakah pimpinan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan serta peraturan atau kebijakan tentang job description maupun system penggajian (Yani, 2018). Jika faktor organisasional ini sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan maupun karyawan, maka komitmen organisasional akan terbentuk dengan baik (Ausri, Susilo, & Widyo Sulisty, 2018).

Selain faktor organisasi, faktor yang berasal dari pekerjaan itu sendiri (yang menjadi tanggung jawab karyawan) disebut sebagai faktor non organisasi (Nadhiroh, 2019). Faktor ini dapat diukur melalui kecakapan (kemampuan dan ketelitian) dan pekerjaan pilihan (kesesuaian pekerjaan dengan pendidikan, kesesuaian pekerjaan dengan keinginan). Semakin sesuai faktor organisasional dengan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi komitmen organisasional karyawan terhadap perusahaan (Ritonga, 2019). Pekerjaan yang membosankan dan memberatkan tersebut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap ketelitian karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya sehari-hari (Nadhiroh, 2019), walaupun faktor organisasi sangat mendukung untuk melakukan pekerjaan (Yani, 2018).

LANDASAN TEORI

Komitmen organisasi merupakan sebuah konsep yang multidimensional, yang dapat dipandang dari 3 aspek pendekatan yaitu psikologis, atribusi dan pertukaran (Kusumaputri, 2018). Pendekatan dimensi pertukaran (*Exchange*) memandang komitmen sebagai sebuah keluaran transaksi keterlibatan dan kontribusi antara organisasi dan anggotanya. Pendekatan atribusi memandang komitmen sebagai sebuah ikatan individu terhadap perilaku dan tindakannya yang terjadi ketika individu mengatribusikan sikap dan komitmennya pada organisasi, sedangkan pendekatan psikologis merupakan sebuah sikap yang bersifat aktif dan positif dari anggota organisasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau kedekatan emosional seseorang terhadap organisasi (Hidayat, 2017).

Sumiati dalam (Meyer & Allen, 1998) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi (Susmiati & Sudarma, 2015).

Koesmono mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keadaan dimana seorang karyawan memihak pada satu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut (Hidayat, 2017).

Steers dan Porter, mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu : 1) Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal. 2) Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab. 3) *Non-organizational faktor*, yang meliputi *availability of alternative jobs* (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya (Lubis & Zulkarnain, 2018).

Indikator yang dipergunakan untuk melihat Komitmen Organisasi menurut (Mowday et al., 1979) adalah : Kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai nilai dan tujuan organisasi, Kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh – sungguh atas nama organisasi, Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Conway & Briner, 2012).

Faktor personal meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi dan karakteristik personal, karakteristik personal merupakan variabel informasi demografi yang meliputi jenis kelamin, suku, usia, gaji, status perkawinan, tingkat pendidikan, dan riwayat pekerjaan, status pegawai dalam organisasi, dan tanggung jawab keluarga (Lubis & Zulkarnain, 2018). Faktor organisasi yang merupakan faktor yang berasal dari dalam organisasi, faktor organisasi yang mempengaruhi komitmen karyawan yang berasal dari dalam organisasi, antara lain : a) karakteristik pekerjaan misalnya ruang lingkup pekerjaan, tantangan, kesulitan, status peran, tingkat pekerjaan, konflik dan kebingungan peran, tingkat otonomi dan jam kerja; b) karakteristik struktur yang meliputi supervisi, dan konsistensi tujuan organisasi; c) variabel karakteristik dan faktor struktural yang meliputi keterlibatan secara social, *personal importance* dan formalisasi organisasi (Conway & Briner, 2012).

Indikator yang digunakan untuk melihat Faktor Organisasi adalah Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Supervisi dan Konsistensi, faktor non organisasi yang merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi, antara lain adanya ketersediaan alternative pekerjaan lainnya, ada dan lebih baiknya pekerjaan ditempat lain, tentu karyawan akan meninggalkannya (Larasati, 2018). Komitmen merupakan kondisi yang dirasakan pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya, komitmen (*organizational commitment*) adalah tingkat sampai dimana pegawai yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut (Melky, 2015).

Faktor non organisasi merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya, seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain meninggalkannya (Larasati, 2018), dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan, indikator yang digunakan untuk melihat faktor non organisasi adalah kecakapan dan pekerjaan pilihan (Sari & Bodroastuti, 2012).

Kerangka Teoritis

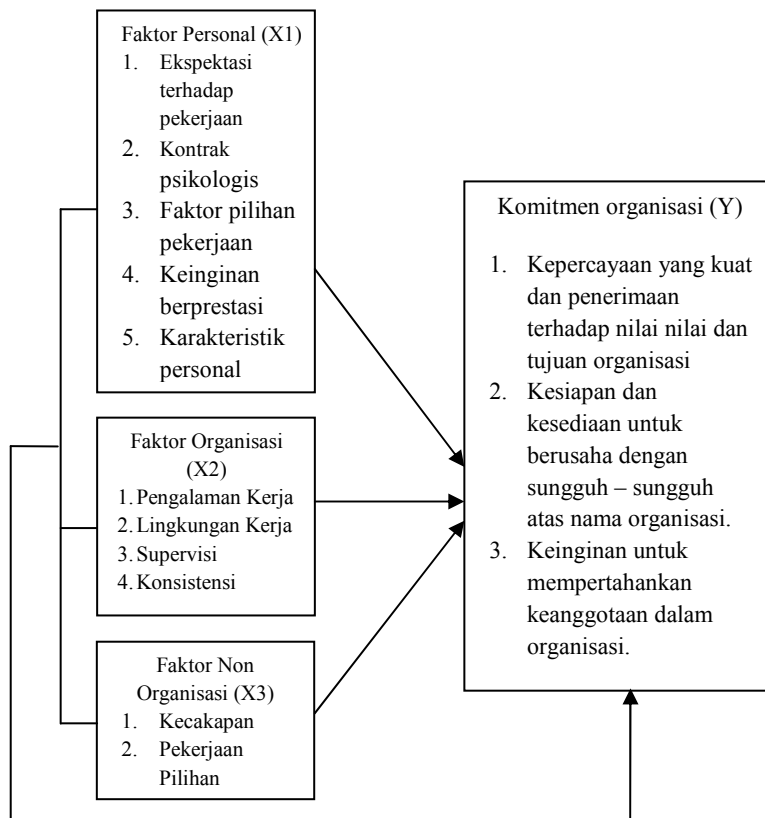
Penelitian ini mengacu pada konsep sopiah (2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.
2. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.
3. Faktor non organisasi , yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan

lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

Adapun gambar kerangka teoretis adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 :
Kerangka Teoretis Penelitian



Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh positif faktor personal terhadap komitmen organisasi pada PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi.
2. Diduga ada pengaruh positif faktor organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi.
3. Diduga ada pengaruh positif faktor non organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi.
4. Diduga ada pengaruh positif faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan pada PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi, untuk menguji pengaruh faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi terhadap komitmen organisasi. Variabel penelitian

dikelompokkan menjadi dua variabel yaitu variable Independent (faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi) serta variable dependent (komitmen organisasi). Objek daripada penelitian ini adalah semua karyawan dan karyawan di lingkungan PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dan karyawan di lingkungan PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi yang terdiri dari karyawan tetap dan karyawan lepas diluar pimpinan perusahaan yang berjumlah sebanyak 63 orang, jenis karyawan adalah staff dan non staff. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus sehingga sampel sebanyak.

HASIL PENELITIAN

1. Distribusi Frekuensi Instrumen Penelitian

a. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan variabel terikat , yang diukur dengan menggunakan 9 butir pertanyaan. Berdasarkan jawaban dari responden terlihat bahwa mayoritas

responden penelitian memberikan jawaban komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi dalam kondisi baik, Tingkat capaian responden (TCR) sebesar 86,84, kategori Baik .

b. Faktor Personal

Faktor personal merupakan variabel bebas, yang diukur dengan menggunakan 8 butir pertanyaan. Berdasarkan jawaban dari responden terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban faktor personal pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi dalam kondisi baik dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 83,49, kategori baik

c. Faktor Organisasi

Faktor organisasi merupakan variabel bebas, yang diukur dengan menggunakan 6 butir pertanyaan. Berdasarkan jawaban dari responden terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban faktor organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi dalam kondisi baik dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 81,69 kategori baik .

d. Faktor Non Organisasi

Faktor non organisasi merupakan variabel bebas, yang diukur dengan menggunakan 4 butir pertanyaan. Berdasarkan jawaban dari responden terlihat bahwa mayoritas responden penelitian memberikan jawaban faktor non organisasi pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi dalam kondisi baik dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 83,25 , kategori Baik .

2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validasi

Faktor personal (X1), diukur dengan menggunakan 8 pertanyaan. Hasil uji validitas terlihat bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan adalah valid. Hal ini disebabkan karena semua butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item – total correlation* di atas 0,2108. Faktor organisasi (X2) diukur dengan menggunakan 6 pertanyaan. Hasil uji validitas terlihat bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan adalah valid.

Hal ini disebabkan karena semua butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item – total correlation* di atas 0,2108. Faktor non organisasi (X3) diukur dengan menggunakan 4 pertanyaan. Hasil uji validitas terlihat bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan adalah valid. Hal ini disebabkan karena semua butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item – total correlation* di atas 0,2108. Komitmen organisasi (Y) diukur dengan menggunakan 9 pertanyaan.

Hasil uji validitas terlihat bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan adalah valid. Hal ini disebabkan karena semua butir pertanyaan memiliki nilai *corrected item – total correlation* di atas 0,2108.

b. Uji Reliabilitas

Hasil reliabilitas terhadap variabel penelitian adalah nilai *croanbach's alpha* untuk dimensi komitmen organisasi (Y) adalah 0,759 sedangkan nilai *croanbach's alpha* untuk variabel faktor personal (X1) adalah 0,767, faktor organisasi (X2) adalah 0,772 dan faktor non organisasi (X3) adalah 0,825. Secara menyeluruh bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *croanbach's alpha* di atas 0,60. Dengan demikian dapat diinterperstasikan bahwa semua variabel adalah reliable atau andal. Dengan kata lain, semua instrumen pertanyaan yang dipergunakan adalah stabil dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak. hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada uraian tabel berikut ini :

Rangkuman Uji Normalitas Variabel Penelitian One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Faktor Personal X1	Faktor Organisasi X2	Faktor Non Organisasi X3	Komitmen Organisasi Y
N	63	63	63	63
Kolmogorov-Smirnov Z	1,004	1,285	2,177	,659
Asymp. Sig. (2-tailed)	,266	,074	,086	,778

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Dari tabel diketahui bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) untuk variabel faktor personal (*X1*) sebesar 0,266, faktor organisasi (*X2*) sebesar 0,074 dan faktor non organisasi (*X3*) sebesar 0,086, sedangkan komitmen organisasi (*Y*) sebesar 0,778. Jadi, dapat disimpulkan bahwa nilai Asym.Sig (2-tailed) dari semua variabel penelitian nilainya lebih besar dari tingkat signifikan yang digunakan pada penelitian ini ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal, berarti analisis regresi dapat dilaksanakan karena data telah berdistribusi normal.

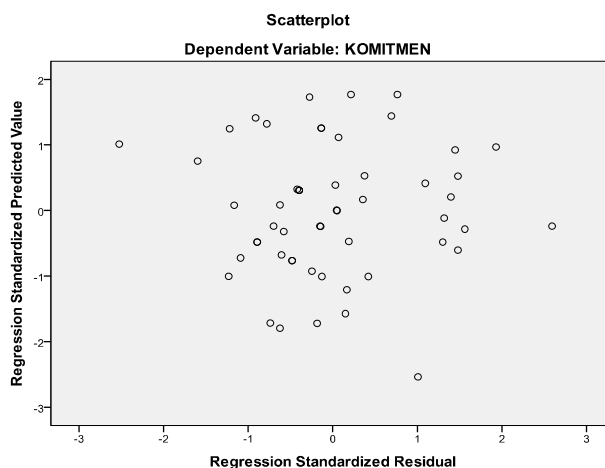
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plott (*Scatter plot*). grafik plott (*Scatter plot*) pada penelitian ini tidak terdapat pola yang jelas, yang mana titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat heterokadastisitas.

Grafik Plott (Scatter Plot)



c. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas

memiliki hubungan satu sama lainnya. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients(a)		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	,661	1,514
X2	,519	1,926
X3	,682	1,466

a Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil olahan diketahui bahwa nilai *tolerance* dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 5 (lima). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian ini dapat dilakukan pengolahan data dengan regresi linear berganda karena tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas.

d. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan metode penelitian, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Data yang diperoleh melalui penelitian ini diolah dengan bantuan program SPSS versi 19.00. , Untuk melihat pengaruh Faktor Personal (*X1*), faktor organisasi (*X2*), dan faktor non organisasi (*X3*) terhadap komitmen krganisasi (Y) pada PT PLN (Persero) Area Bukittinggi, hasil analisis regresi linear berganda dari penelitian adalah sebagai berikut :

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,077	3,200		2,524	,014
	X1	,638	,104	,603	6,136	,000
	X2	,091	,151	,067	,605	,018
	X3	,448	,161	,269	2,786	,007

a Dependent Variable: Y

Dari hasil pengolahan data untuk analisis regresi linear berganda sebagaimana yang terlihat pada Tabel nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel penelitian yang dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 8,077 + 0,638 X_1 + 0,091 X_2 + 0,448 X_3$$

Nilai koefisien yang disubsitusikan ke dalam persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 8,077, hal ini menunjukkan bahwa sebelum dipengaruhi oleh Faktor Personal (*X1*), Faktor Organisasi (*X2*), dan faktor non

- organisasi (*X3*), maka nilai komitmen organisasi (Y) sebesar 8,077.
- 2) Koefisien regresi dari faktor personal (*X1*) sebesar 0,638 yang bertanda positif, menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari Faktor Personal (*X1*) dalam setiap satuannya akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,638 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*catteries paribus*).
- 3) Koefisien regresi dari faktor organisasi (*X2*) sebesar 0,091 yang bertanda positif, menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari faktor organisasi (*X2*) dalam setiap satuannya akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,091 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak

- mengalami perubahan (*catteries paribus*).
- 4) Koefisien regresi dari faktor non organisasi (*X3*) sebesar 0,448 yang bertanda positif, menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari faktor non organisasi (*X3*) dalam setiap satuannya akan meningkatkan komitmen organisasi (*Y*) sebesar 0,448 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*catteries paribus*).

e. Uji F (Uji Regresi secara Keseluruhan)

Uji F dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen (*X1-X3*) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (*Y*). Sebagaimana yang ditampilkan dalam tabel berikut :

Hasil Uji F ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,115	3	118,705	32,653	,000(a)
	Residual	214,488	59	3,635		
	Total	570,603	62			

a Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasi X3, Faktor Personal X1, Faktor Organisasi X2

b Dependent Variable: Komitmen Organisasi Y

Dari tabel diketahui nilai *F* adalah 32,653 dengan α 0,000 , maka dapat diartikan bahwa faktor fersonal (*X1*), faktor organisasi (*X2*), dan faktor non organisasi (*X3*) memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel komitmen organisasi.

f. Uji Hipotesis Atau Uji t

Uji hipotesis atau uji *t* bertujuan melihat pengaruh signifikan dari variabel independent terhadap variabel dependent dan melihat variabel yang memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependent, Sebagaimana yang ditampilkan

dalam tabel hasil analisis regresi linear berganda didapatkan hasil yaitu variabel faktor personal (*X1*) sebesar 0,638 dengan α sebesar 0,000 , faktor organisasi (*X2*) sebesar 0,091 dengan α sebesar 0,018, dan faktor non organisasi (*X3*) sebesar 0,448 dengan α sebesar 0,007 ,maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor personal memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

g. Koefisien determinasi R2

Koefisien determinasi R2 pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Koefisien determinasi R2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,790(a)	,624	,605	1,90667

a Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasi X3, Faktor Personal X1, Faktor Organisasi X2

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,624 , maka dapat disimpulkan bahwa nilai *R Square* mendekati angka 1 (satu), maka hubungan antara variabel faktor fersonal (*X1*), faktor organisasi (*X2*), dan faktor non organisasi (*X3*) dengan variabel komitmen organisasi (*Y*) semakin kuat.

h. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengaruh faktor personal (*X1*) terhadap komitmen organisasi (*Y*) pada PT. PLN (persero) Area Bukitinggi.
Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel faktor personal (*X1*) adalah sebesar 0,638. nilai signifikansi dari

variabel faktor personal ($X1$) adalah sebesar 0,000. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,000 < 0,05$).

Dari koefisien regresi diketahui bahwa variabel Faktor Personal ($X1$) sebesar 0,638 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari setiap satuan akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,638 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif faktor personal ($X1$) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

2. Pengaruh faktor organisasi ($X2$) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. PLN (persero) Area Bukittinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel faktor organisasi ($X2$) adalah sebesar 0,091. Nilai signifikansi dari variabel faktor organisasi ($X2$) adalah sebesar 0,018. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$) maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,018 < 0,05$).

Dari koefisien regresi diketahui bahwa variabel Faktor Organisasi ($X2$), sebesar 0,091 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari setiap satuan akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,091 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif Faktor Organisasi ($X2$) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

3. Pengaruh faktor non organisasi ($X3$) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. PLN (persero) Area Bukittinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai koefisien regresi dari variabel faktor non organisasi ($X3$) adalah sebesar 0,448. nilai signifikansi dari variabel faktor non organisasi ($X3$) adalah sebesar 0,007. Jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$), maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,007 < 0,05$).

Dari koefisien regresi diketahui bahwa variabel faktor non organisasi ($X3$) sebesar 0,448 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari setiap satuan akan meningkatkan komitmen organisasi (Y) sebesar 0,448 dalam setiap satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan (*ceteris paribus*). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dan positif faktor non organisasi ($X3$) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

4. Pengaruh bersama-sama (simultan) faktor personal ($X1$), faktor organisasi ($X2$) dan faktor non organisasi ($X3$) terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT. PLN (Persero) Area Bukittinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linear berganda diketahui bahwa nilai F adalah 32,653 dengan α 0,000, jika nilai signifikansi dibandingkan dengan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini ($\alpha = 0,05$), maka terbukti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat signifikan yang digunakan ($0,007 < 0,05$), maka dapat diartikan bahwa faktor personal ($X1$), faktor organisasi ($X2$), dan faktor non organisasi ($X3$) memiliki pengaruh yang nyata (signifikan) dengan variabel komitmen organisasi pada PT. PLN (persero) Area Bukittinggi.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa simpulan, antara lain :

- a) Faktor personal (X_1) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (persero) Area Bukittinggi.
- b) Faktor organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (persero) Area Bukittinggi.
- c) Faktor non organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (persero) Area Bukittinggi.
- d) Faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (Persero) Area Bukittinggi dengan nilai signifikansi dapat diterima pada tingkat kepercayaan 95%.

2. Saran

- a) Faktor fersonal (X_1) harus tetap ditingkatkan sehingga komitmen organisasi semakin meningkat menjadi sangat baik dalam melayani masyarakat.
- b) Faktor organisasi bisa lebih ditingkatkan lagi agar keadaan nyaman dan nyaman tetap tercipta sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (persero) Area Bukittinggi.
- c) Faktor non organisasi yang saat ini sudah baik harus tetap dipertahankan, sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan keadaan yang penuh dengan kekeluargaan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi (Y) pada PT.PLN (persero) Area Bukittinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ausri, S. R., Susilo, H., & Widyo Sulistyono, M. C. (2018). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(1), 172–179.
- Barni, M. (2019). TANTANGAN PENDIDIK DI ERA MILLENNIAL. *TRANSFORMATIF*, 3(1), 99–116.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2012). Investigating the effect of collective organizational commitment on unit-level performance and absence. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(3), 472–486.
- Dewi, R. P., & Astuti, K. (2017). Pelatihan Kepemimpinan Transformasional Pada Atasan Untuk Peningkatan Komitmen Organisasi Karyawan Di Hotel “X.” *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 18(1), 1–18.
- Hidayat, R. (2017). TINJAUAN TEORETIK TENTANG KOMITMEN ORGANISASI GURU. *PEDAGONAL| JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN*, 1(2), 62–70.
- Husin, H. (2014). Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. Pln (Persero) Apj Malang Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(1).
- Istijanto, M. M. (2013). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kirana, M. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMITMEN AKAD TERHADAP PENGEMBALIAN PEMBIAYAAN PADA BANK SYARIAH (Studi Kasus Bank Syariah di Kota Bogor). *Al-Infraq: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 113–130.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Lubis, W. U., & Zulkarnain, Z. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Jurnal Penelitian Bimbingan Dan Konseling*, 3(1).
- Melky, Y. (2015). Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT. Rejeki Abadi Sakti Samarinda. *Jurnal*

Psikologi Universitas Mulawarman, 3(3), 694–707.

DASAR NEGERI BALEKAMBANG 03
PAGI JAKARTA TIMUR. *Cakrawala-
Jurnal Humaniora*, 18(1), 1–14.

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.

Nadhiroh, U. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KOPERTA LANGGENG MULYO NGANCAR KEDIRI. *Develop*, 3(1), 61–77.

Ritonga, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Charoen Pokphand Indonesia Medan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 14–27.

Sari, F. F. K., & Bodroastuti, T. (2012). Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional Dan Faktor Non Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Pegawai Bagian Produksi PT. Kubota Indonesia). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).

Sumiati, S., & Pratiwi, A. I. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, QUALITY OF WORK LIFE (QWL) TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BANGKALAN MADURA JAWA TIMUR. *JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 5(01).

Susmiati, S., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsian terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(1).

Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702–1710.

Yani, D. (2018). HUBUNGAN PERSEPSI GURU DAN SUPERVISI KEPALASEKOLAH DENGAN KINERJA GURU SEKOLAH