

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PADA
DOSEN – DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

ARMILIA NASTITI
NPM. 1405160611



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kupt. Muchtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI


Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : ARMILIA NASTITI
N P M : 1405160611
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PADA DOSEN-DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisiam dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I


BANI ISKANDAR, SE, MM

Penguji II


WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Pembimbing


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua


H. JANURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris


ADE GUNAWAN, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama Lengkap : ARMILIA NASTITI
N.P.M : 1405160611
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PADA
DOSEN-DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si

Diketahui/Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU



H. JANURI., SE., MM., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jurusan / Prog.Studi : MANAJEMEN
Jenjang : STRATA SATU (S-1)

Ketua Program Studi : Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

Nama : ARMILIA NASTITI
NPM : 1405160611
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI PADA
DOSEN-DOSEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Tgl	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
26/02/18	Disetujui untuk diteliti		
15/03/18	Disetujui untuk diteliti dan teori perlu dijabarkan di akhir		
12/03/18	Disetujui untuk diteliti dan supra		
15/03/18	cek daftar pustaka		

Dosen Pembimbing

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

Medan, Maret 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG., SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ARMILIA HASTITI
NPM : 1405160611
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



Arme
ARMILIA HASTITI

B :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

ARMILIA NASTITI NPM 1405160611. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap Komitmen Organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap komitmen organisasi, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Normatif terhadap komitmen organisasi dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif terhadap Komitmen Organisasi baik secara parsial maupun simultan Pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 63 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 22.00.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial Komitmen Afektif, berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, Komitmen Berkelanjutan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi sedangkan Komitmen Normatif ada pengaruh terhadap Komitmen Organisasi. Secara Simultan Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikumwarahmatullahi, wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syuku rhanya kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya, serta memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi pada Dosen-Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara”** yang dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Skripsi ini dapat tersusun dengan baik tentunya berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak. Pada kesempatan ini, secara khusus penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan karunia, rezeki, kemudahan, dan kesempatan sehingga penulis mamp umenyelesaikan pendidikan. Semoga semua ini menja dijalan menuju ridho-Mu. Aamiin.
2. Ayahanda tersayang saya M.Adnan, Ibunda tercinta saya Rifmirika, dan Saudara kandung yang sangat saya sayangi atas segenap kasih sayang, dukungan, semangat, doa yang penulis yakini dapat menyelamatkan penulis dimana pun dan restunya yang penulis yakini tidak ada habisnya.
3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri SE,MM,M. Siselaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah tulus ikhlas berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, dan pengarahan dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Segenap Dosen dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang telah memberikan informasi serta kemudahan dalam mengurus proses administrasi akademik penulis
8. Pimpinan beserta seluruh pihak Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berkenan mengizinkan peneliti dan membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini.
9. Sahabat-sahabat tercinta dan seperjuangan Ade Tia Ningsih, Nadya Manjasari, Arini Ulfa Rohma, Riyanti Simamora, Annisa, Iqbal Azhari, Fadhli Salim, Abang Veriyansyah Veriyadna, Chairunnisah Afifah, Kholidina Imanda dan Seluruh mahasiswa-mahasiswi kelas Manajemen B Sore yang telah membantu, mendukung dan mendoakan penulis.

Dalam menyusun Skripsi ini penulis berusaha sebaik dan seoptimal mungkin dalam menyelesaikannya. Besar harapan penulis semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allah SWT dan disatukan di dalam surge Nya. Aamiin.

BillahiFiiSabililhaq, FastabiqulKhairat.

Wassalamualaikumwarahmatullahiwabarakatuh

Medan, Februari 2018

Penulis

Armilia Nastiti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	3
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teori	6
1. Komitmen Organisasi.....	6
a. PengertianKomitmen Organisasi.....	6
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	7
c. Dimensi Organisasi.....	8
d. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi	9
e. Arti penting Komitmen Organisasi	9
2. Komitmen Afektif	10
a. Pengertian Komitmen Afektif	10
b. Dimensi Komitmen Afektif	11

3. Komitmen Berkelanjutan.....	11
a. Pengertian Komitmen Berkelanjutan	11
b. Dimensi Komitmen Berkelanjutan	12
4. Komitmen Normatif	13
a. Pengertian Komitmen Normatif	13
b. Dimensi Komitmen Normatif	13
B. Kerangka Konseptual	14
C. Hipotesis.....	16
BAB III METODE PENELITIAN.....	17
A. Pendekatan Penelitian	17
B. Definisi Operasional	17
C. Tempat dan Waktu Penelitian	19
D. Populasi dan Sampel	20
E. Teknik Pengumpulan Data	21
F. Teknik Analisis Data.....	27
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	31
1. Deskripsi Hasil Penelitian	31
2. Identitas Responden.....	31
3. Persentase Jawaban Responden.....	32
4. Model Regresi	37
5. Uji Signifikan Simultan	46
6. Koefisien Determinasi (R-square).....	49

B. Pembahasan.....	50
1. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Komitmen Organisasi.....	50
2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Komitmen Organisasi.....	51
3. Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Komitmen Organisasi.....	51
4. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Secara Bersama-sama Terhadap Komitmen Organisasi	52

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	53
B. Saran.....	54

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Komitmen Organisasi.....	17
Tabel III.2 Indikator Komitmen Afektif	18
Tabel III.3 Indikator Komitmen Berkelanjutan	18
Tabel III.4 Indikator Komitmen Normatif	19
Tabel III.5 Jadwal Penelitian	20
Tabel III.6 Skala Likert	21
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	23
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif	23
Tabel III.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Berkelanjutan.....	24
Tabel III.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif	24
Tabel III.11 Hasil Uji Reabilitas	26
Tabel IV. 1 Jenis Kelamin.....	31
Tabel IV.2 Usia	32
Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden	32
Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi..	33
Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Afektif	34
Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Berkelanjutan	35
Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Normatif	36
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	38
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Berganda	41

Tabel IV.10 Hasil Uji Statistik t (parsial)	43
Tabel IV.11 Hasil Uji Simultan (Uji-F).....	47
Tabel IV.12 Hasil Uji Determinasi.....	49

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Kerangka Konseptual.....	15
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	37
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Universitas adalah lembaga pendidikan yang paling terkenal di Bumi Pertiwi ini jika dibandingkan dengan 4 macam perguruan tinggi lainnya. Lembaga ini didirikan untuk mengarahkan lulusannya menjadi tenaga profesional, siap kerja, tenaga pendidikan, atau bahkan penelitian. Didalam universitas ini ada fakultas-fakultas. Fakultas adalah bagian dari Universitas yang mendidik mahasiswa dalam suatu bidang tertentu. Sebagai contohnya, ada Fakultas Ekonomi dan Fakultas Hukum. Jadi bisa di analogikan bahwa Fakultas adalah sebuah sekolah, sehingga Universitas adalah Sekolah yang terbagi menjadi beberapa sekolah dalam suatu bidang masing-masing.

Dosen dan universitas merupakan dua pihak yang saling membutuhkan dan masing-masing mempunyai tujuan. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan universitas dan tujuan dosen, perlu diketahui apa yang menjadi kebutuhan masing-masing pihak. Apabila seorang dosen sudah terpenuhi segala kebutuhannya maka akan tercipta komitmen organisasi. Tingginya komitmen dosen dapat menghubungkan usaha suatu perusahaan secara positif. Komitmen karyawan ini diperlukan oleh perusahaan dan merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan karyawan di universitas tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas atau perubahan dalam

mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumberdaya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana. Karyawan merupakan aset organisasi yang utama. Bagaimanapun sempurnanya perencanaan, kebijakan, maupun peralatan teknologi mutakhir yang dimiliki suatu perusahaan tidak ada artinya bila tidak ada faktor yang menggerakkannya. Apabila sumber daya diperhatikan secara tepat dan menggunakannya dengan tepat, sudah tentu organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang pesat.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja.

Menurut Edy Sutrisno dalam Dwi Bob (2016, hal.1) Komitmen Organisasi merupakan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi.

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) adalah salah satu dari Lembaga Pendidikan dalam Persyarikatan Muhammadiyah. Adapun Fenomena atau masalah yang berpengaruh dengan komitmen organisasi dapat dilihat dengan Kurang efektifnya konsistensi dosen dalam menjalankan setiap tugasnya saat ngajar mengajar sedang berlangsung, dosen tidak konsisten dalam mengubah jam kuliah yang telah disepakati . Berdasarkan latar belakang di atas untuk membahas masalah komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan memilih n skripsi “ **Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi pada Dosen-Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka masalah dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kurang efektifnya konsistensi dosen dalam menjalankan setiap tugasnya.
2. Tidak teraturnya dalam penggantian jam kuliah.

C. BatasandanRumusan Masalah

1. BatasanMasalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada dosen tetap fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penyusun penelitian ini penulis terlebih dahulu merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang dilakukan, yaitu :

- a. Apakah ada pengaruh Komitmen Afektif dengan Komitmen Organisasi pada dosen – dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU ?
- b. Apakah ada pengaruh Komitmen Berkelanjutan dengan Komitmen Organisasi pada dosen – dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU ?
- c. Apakah ada pengaruh Komitmen Normatif dengan Komitmen Organisasi pada dosen – dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU ?
- d. Apakah ada pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif secara bersama terhadap Komitmen Organisasi pada dosen – dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Melalui berbagai uraian diatas, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Afektif dengan Komitmen Organisasi pada dosen – dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU ?
- b. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Berkelanjutan dengan Komitmen Organisasi pada dosen – dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU ?
- c. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Normatif dengan Komitmen Organisasi pada dosen – dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU ?

- d. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif secara bersama terhadap Komitmen Organisasi pada dosen – dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU ?

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

- a. Manfaat teoritis. Bagi peneliti yaitu untuk meningkatkan pengetahuan dalam bidang penelitian, serta pengetahuan peneliti yang mencakup komitmen organisasi karyawan.
- b. Manfaat praktis. Bagi perusahaan yaitu penelitian ini dapat memberikan masukan dan informasi kepada atasan dan dosen agar dapat meningkatkan komitmen organisasi terhadap dosen untuk mencapai tujuan yang diinginkan universitas.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya. Manfaat bagi peneliti selanjutnya yaitu sebagai bahan referensi atau rujukan bagi penelitian yang akan dilakukan kedepan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sebuah proses yang berkesinambungan, dan tidak begitu saja terjadi, dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam organisasi. Komitmen organisasi membahas tentang perilaku karyawan diorganisasi.

Menurut Robbins dalam Arina Nurandini (2014, hal.12) Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

Menurut Mathis and Jackson dalam Arina Nurandini (2014, hal.12) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi.

Menurut Luthan dalam Arina Nurandini (2014, hal.12) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta

keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015, hal.187) mengatakan Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya .

Menurut Colquit, Lepine Wesson dalam Wibowo (2015, hal.188) Komitmen Organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja tetap menjadi anggota organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan karyawan untuk meyakini dan menunjukkan nilai-nilai yang ada pada perusahaan dalam dirinya dengan kemauan yang kuat untuk memberikan sesuatu yang dapat mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers dalam Arina Nurandini (2014, hal,.15) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi dimasa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seperti faktor personal, faktor keorganisasian dan faktor yang bukan dari dalam organisasi adalah hal-hal yang dapat menunjang berhasilnya tujuan dari komitmen organisasi agar dapat mencapai tujuan baik individu tersebut.

c. Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge dalam Nurandini dalam (2014, hal. 13) menyatakan bahwa terdapat 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu: 1) Komitmen Afektif, 2) Komitmen Normatif dan 3) Komitmen Berkelanjutan. Dengan penjelasan adalah sebagai berikut:

- 1) Komitmen Afektif, yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
- 2) Komitmen Normatif, yaitu Kewajiban untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis.
- 3) Komitmen Berkelanjutan, yaitu Nilai ekonomi yang dirasa dari bertahandalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

d. Bentuk-bentuk Komitmen Organisasi

Lincoln dan Bashaw dalam Nurandini (2014, hal.31) mengemukakan komitmen organisasional memiliki tiga indikator yaitu: 1) Kemauan karyawan, 2) Kesetiaan karyawan, 3) Kebanggaan karyawan dalam organisasi. Dengan penjelasan adalah sebagai berikut:

1) Kemauan karyawan

kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

2) Kesetiaan karyawan

Sikap mental untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan (universitas), atasan, maupun rekan sekerja sehingga efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan perusahaan (universitas) akan tercapai dengan baik.

3) Kebanggaan karyawan dalam organisasi

Seorang karyawan yang bangga dalam suatu organisasi supaya bisa menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen.

e. Arti penting Komitmen Organisasi

Peran Komitmen Organisasi sangatlah memberikan dampak yang sangat baik terhadap kinerja karyawan terhadap universitas. Oleh sebab itu dengan adanya komitmen organisasi dapat memberikan dampak positif yang dapat menunjang pencapaian tujuan dalam organisasi.

Komitmen Organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu karyawan tersebut akan lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun.

Dari kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa peran penting komitmen organisasi dapat membantu proses pengembangan karir terhadap dosen, menciptakan loyalitas terhadap universitas dan mengurangi tingkat absensi dalam universitas.

2. Komitmen Afektif (*affective commitment*)

a. Pengertian Komitmen Afektif

Menurut Hackett dalam Lia Witasari (2009, hal.36) Komitmen afektif adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi. Komponen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Karyawan yang komitmen organisasinya berdasarkan komitmen afektif yang kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan karena keinginan mereka sendiri, berdasarkan tingkat identifikasinya dengan perusahaan dan kesediannya untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

Menurut Luthans dalam Wibowo (2015, hal.189) mengemukakan Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional pada, dan keterlibatan dengan organisasi.

Menurut Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.27) mengemukakan Komitmen Afektif adalah sebagai sampai sederajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang mempekerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, affection, karena sepakat terhadap tujuan organisasi.

b. Dimensi Komitmen Afektif

Adapun dimensi Menurut Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.27) adalah :

- 1) Loyalitas
- 2) Bangga terhadap organisasi tempat kerja
- 3) Ikut andil dalam pengembangan organisasi
- 4) Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
- 5) Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja

3. Komitmen Berkelanjutan(*continuance commitment*)

a. Pengertian Komitmen Berkelanjutan

Menurut Luthans dalam Lia Witasari (2009, hal.36) mengemukakan komitmen berkelanjutan sebagai komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini mungkin dikarenakan kehilangan senioritas atas promosi atau benefit.

Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) mengemukakan komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi

Menurut Luthans dalam Wibowo (2015, hal.189) mengemukakan komitmen berkelanjutan adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena kepedulian atas biaya yang berkaitan apabila meninggalkannya.

Menurut Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.28) mengemukakan Komitmen Berkelanjutan adalah keadaan dimana karyawan merasa membutuhkan untuk tetap tinggal, dimana mereka berfikir bahwa meninggalkan perusahaan akan sangat merugikan bagi diri mereka.

b. Dimensi Komitmen Berkelanjutan

Adapun dimensi Menurut Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.28) adalah :

- 1) Merasa rugi / kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja.
- 2) Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan.
- 3) Tidak tertarik untuk melihat organisasi lain.
- 4) Merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja.
- 5) Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan/ peluang yang terbaik.

4. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

a. Pengertian Komitmen Normatif

Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi. Normatif merupakan perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan dengan komitmen normatif yang kuat akan tetap bergabung dalam organisasi karena mereka merasa sudah cukup untuk hidupnya.

Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Luthans dalam Wibowo (2015, hal.189) komitmen normatif (*normative commitment*) adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban.

Menurut Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.28) mengemukakan Komitmen Normatif adalah suatu perasaan dari karyawan tentang kewajiban (obligasi) untuk bertahan dalam organisasi.

b. Dimensi Komitmen Afektif

Adapun dimensi Menurut Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.28) adalah :

- 1) Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja.
- 2) Mempunyai rasis kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja

- 3) Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat ia bekerja.
- 4) Tidak keluar masuk pekerjaan/ menjadi satu dengan organisasi, menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari organisasi tempat ia bekerja.
- 5) Menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Komitmen Afektif dengan Komitmen Organisasi

Universitas tentunya berpengaruh langsung terhadap mahasiswa dan dosen yang berefek kepada keberhasilan target yang dicapai oleh universitas dan juga tentunya berpengaruh terhadap kinerja dosen itu sendiri. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015, hal.187) mengatakan Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya .

2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan dengan Komitmen Organisasi

Keberlanjutan dalam mengajar mahasiswa diperlukan konsistensi yang baik dari pihak pengajar (dosen), dan keberlanjutan tersebut juga menentukan baik atau tidaknya komitmen organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) mengemukakan komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

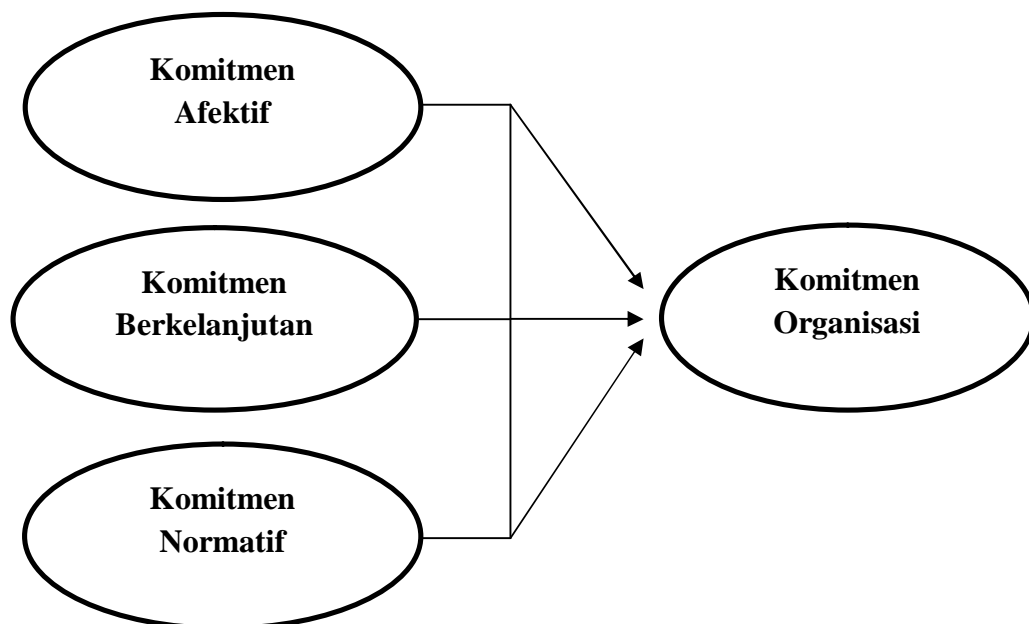
3. Pengaruh Komitmen Normatif dengan Komitmen Organisasi

Bertahannya seorang dosen dalam memberikan ilmunya, tentu untuk menjadi faktor yang dapat dihubungkan oleh komitmen organisasi, karena ketika

mereka bertahan tentunya dibarengi oleh perasaan tertentu. Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) Komitmen normatif(*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

4. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif dengan Komitmen Organisasi

Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif yang efektif sangat penting, sebab dengan adanya Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif yang baik dapat mempengaruhi langsung ataupun tidak langsung kepada universitas, dosen, dan mahasiswa yang nantinya akan berdampak positif terhadap komitmen organisasi dosen.



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono dalam Veriyansyah Veriyadna (2017, hal.46). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Komitmen Efektif terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen-Dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Komitmen Berkelanjutan terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen- Dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Komitmen Normatif terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen- Dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *assosiatif*. Menurut Azuar Juliandi,dkk (2015, hal:86) pendekatan *assosiatif* bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

B. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel III.1
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Normatif
3	Komitmen Berkelanjutan

Sumber : Lincoln dan Bashaw dalam Nurandini (2014, hal.29)

2. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu pendekatan emosional dari individu

dalam keterlibatannya dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi.

Tabel III.2
Indikator Komitmen Afektif

No	Indikator
1	Loyalitas
2	Bangga terhadap organisasi tempat kerja
3	Ikut andil dalam pengembangan organisasi
4	Menganggap organisasinya adalah yang terbaik
5	Terikat secara emosional pada organisasi tempat ia bekerja

Sumber : Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.27)

3. Komitmen Berkelanjutan(*continuance commitment*)

Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) mengemukakan komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

Tabel III.3
Indikator Komitmen Berkelanjutan

No	Indikator
1	Merasa rugi/ kehilangan apabila keluar dari organisasi tempat ia bekerja.
2	Menganggap bekerja pada organisasi tersebut merupakan suatu kebutuhan
3	Tidak tertarik untuk melihat organisasi lain
4	Merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja
5	Merasa bahwa bekerja pada organisasi tersebut merupakan kesempatan/peluang yang terbaik

Sumber : Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.28)

4. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

Tabel III.4
Indikator Komitmen Normatif

No	Indikator
1	Tidak tertarik pada tawaran organisasi lain yang mungkin lebih baik dari tempat ia bekerja
2	Mempunyai rasa kesetiaan pada organisasi tempat ia bekerja
3	Berkeinginan untuk menghabiskan sisa karirnya pada organisasi tempat ia bekerja
4	Tidak keluar masuk pekerjaan/menjadi satu dengan organisasi, menjunjung nilai-nilai dan visi misi dari organisasi tempat ia bekerja
5	Menganggap bahwa loyalitas itu adalah penting

Sumber : Meyer J.P, Natalie J. Allen, dkk dalam Andi Setiawan (2011, hal.28)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan penelitian tentang analisis komitmen organisasi pada dosen-dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yang beralamat di jalan. Kapten Muchtar Basri No. 3, Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Adapun rencana waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2017 dan diperkirakan akan selesai pada Maret 2018. Adapun Jadwal penelitiannya adalah sebagai berikut :

Tabel III.5
Tabel Jadwal Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	2017-2018															
		Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Awal																
2.	Penyusunan Proposal																
3.	Seminar Proposal																
4.	Pengumpulan Data																
5.	Pengolahan Data																
6.	Menyusun Laporan Penelitian																
7.	Sidang Meja Hijau																

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono dalam Veriyansyah Veryadna (2017,hal.49) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah dosen-dosen tetap pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) yaitu berjumlah 63 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2016, hal.85) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh dosen-dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sugiyono (2010, hal. 85) menyatakan, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila

semua populasi digunakan sebagai sampel. Sebagai sampel yaitu 63 Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Populasi yang digunakan Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

E. Teknik pengumpulan data

1. Kuisisioner

Kuesioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan:

Tabel III.6
Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sugiyono dalam Veriyansyah Veriyadna (2017, hal.51)

Keterangan :

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $< \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed $> \alpha 0,05$).

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	y1	0.473	0.000 < 0,05	Valid
	y2	0.625	0.000 < 0,05	Valid
	y3	0.330	0.008 < 0,05	Valid
	y4	0.488	0.000 < 0,05	Valid
	y5	0.354	0.004 < 0,05	Valid
	Y6	0.558	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.334	0.008 < 0,05	Valid
	Y8	0.654	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.629	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Afektif

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Komitmen Afektif (X1)	X1	0.565	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.526	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.515	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.388	0.002 < 0,05	Valid
	X5	0.573	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.398	0.001 < 0,05	Valid
	X7	0.457	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.378	0.002 < 0,05	Valid
	X9	0.538	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.509	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Berkelanjutan

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Komitmen Berkelanjutan (X2)	X1	0.507	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.633	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.526	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.297	0.018 < 0,05	Valid
	X5	0.517	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.303	0.016 < 0,05	Valid
	X7	0.613	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.503	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.639	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.562	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel III.10
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Normatif

Item Pernyataan		Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Komitmen Normatif (X3)	X1	0.387	0.002 < 0,05	Valid
	X2	0.448	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.349	0.005 < 0,05	Valid
	X4	0.488	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.636	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.351	0.005 < 0,05	Valid
	X7	0.473	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.437	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.542	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.687	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

b. Reliabilitas

Menurut Azuar Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Menurut Arikunto dalam Juliandi dan Irfan (2015) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Azuar Juliandi & Irfan (2015)

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

Tabel III.11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (Y)	0.621	0,60	Reliabel
Komitmen Afektif (X1)	0.633		Reliabel
Komitmen Berkelanjutan (X2)	0.686		Reliabel
Komitmen Normatif (X3)	0.636		Reliabel

Sumber : SPSS 22.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel di atas 0,60. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2016: hal 137).

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen-dokumen yang digunakan seperti sejarah singkat universitas dan jumlah dosen tetap yang ada pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

F. Teknik Analisis Data

1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasi

β = Konstanta

β_1 , β_2 dan β_3 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Efektif

X_2 = Berkelanjutan

X_3 = Normatif

e = Error

Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau

tidak (Juliandi, 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3) Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

b. Uji Simultan (Uji F)

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

D =Determinasi

R^2 =Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel komitmen afektif (X1), 10 pernyataan untuk variabel komitmen berkelanjutan (X2), 10 pernyataan untuk variabel komitmen normatif (X3) dan 9 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 63 orang dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	34	54.0	54.0	54.0
perempuan	29	46.0	46.0	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 34 (54%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 29 (46%) orang. bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b. Usia

Tabel IV.2 Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <30 Tahun	3	4.8	4.8	4.8
30-40 tahun	25	39.7	39.7	44.4
41-50 tahun	27	42.9	42.9	87.3
>50 Tahun	8	12.7	12.7	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.2 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 3 (4,8%) orang berusia dibawah 30 tahun, 25 (39,7%) orang berusia 30-40 tahun, 27 (42,9%) orang berusia 41-50 tahun dan 8 (12,7%) orang berusia di atas 50 tahun. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 41-50 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
KS	Kurang Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarakan kepada responden.

Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya akan merasa sangat berbahagia menghabiskan sisa karir saya di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	27 orang (42,9%)	33 orang (52,4%)	3 orang (4,8%)		
2	Saya merasa masalah yang terjadi di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara menjadi permasalahan saya juga.	31 orang (49,2%)	28 orang (44,4%)	2 orang (3,2%)	2 orang (3,2%)	
3	saya merasa menjadi bagian keluarga di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	34 orang (54,0%)	26 orang (41,3%)	3 orang (4,8%)		
4	Saya sulit meninggalkan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.	25 orang (39,7%)	36 orang (57,1%)	2 orang (3,2%)		
5	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	30 orang (47,6%)	30 orang (47,6%)	3 orang (4,8%)		
6	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	28 orang (44,4%)	33 orang (52,4%)	2 orang (3,2%)		
7	Saya merasa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	30 orang (47,6%)	30 orang (47,6%)	2 orang (3,2%)	1 orang (1,6%)	
8	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	35 orang (55,6%)	23 orang (36,5%)	4 orang (6,3%)	1 orang (1,6%)	
9	Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	34 orang (54,0%)	26 orang (41,3%)	1 orang (1,6%)	2 orang (3,2%)	

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel Komitmen organisasi dimana , mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universditas muhammadiyah sumatera utara.

Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Afektif

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya akan tetap menjadi dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	25 orang (39,7%)	36 orang (57,1%)	2 orang (3,2%)		
2	Saya akan setia menjadi dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	30 orang (47,6%)	30 orang (47,6%)	3 orang (4,8%)		
3	saya merasa menjadi bagian keluarga di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	31 orang (49,2%)	30 orang (47,6%)	2 orang (3,2%)		
4	Saya merasa bangga menjadi dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	31 orang (49,2%)	29 orang (46,0%)	2 orang (3,2%)	1 orang (1,6%)	
5	Saya akan ikut andil dalam mengembangkan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	32 orang (50,8%)	25 orang (39,7%)	5 orang (7,9%)	1 orang (1,6%)	
6	Saya akan ikut berperan dalam meningkatkan mutu fakultas ekonomi dan bisnis univertsitas muhammadiyah sumatera utara	27 orang (42,9%)	33 orang (52,4%)	3 orang (4,8%)		
7	Saya merasa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ini telah banyak berjasa bagi hidup saya.	32 orang (50,8%)	28 orang (44,4%)	1 orang (1,6%)	2 orang (3,2%)	
8	Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara adalah Fakultas terbaik di Sumatera Utara untuk PTS.	36 orang (57,1%)	24 orang (38,1%)	3 orang (4,8%)		
9	Saya akan tetap menjadi dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara walaupun ada tawaran dari Universitas lain	26 orang (41,3%)	35 orang (55,6%)	2 orang (3,2%)		
10	Karena saya warga Muhammadiyah saya akan tetap menjadi dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	32 orang (50,8%)	28 orang (44,4%)	3 orang (4,8%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel komitmen afektif dimana , mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis univertsitas muhammadiyah sumatera utara.

Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Berkelanjutan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	27 orang (42,9%)	33 orang (52,4%)	3 orang (4,8%)		
2	Sulit mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti pekerjaan saya sekarang.	32 orang (50,8%)	28 orang (44,4%)	1 orang (1,6%)	2 orang (3,2%)	
3	saya menjadi dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga saya.	28 orang (44,4%)	33 orang (52,4%)	2 orang (3,2%)		
4	Saya menjadi dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara karena sudah menjadi kebutuhan sehari-hari saya.	30 orang (47,6%)	30 orang (47,6%)	3 orang (4,8%)		
5	Saya akan tetap menjadi dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara walaupun ada tawaran dari universitas lainnya.	28 orang (44,4%)	33 orang (52,4%)	2 orang (3,2%)		
6	Saya akan tetap menjadi dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara karena sesuai dengan budaya saya.	32 orang (50,8%)	28 orang (44,4%)	2 orang (3,2%)	1 orang (1,6%)	
7	Saya berat hati jika keluar dari dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	32 orang (50,8%)	26 orang (41,3%)	4 orang (6,3%)	1 orang (1,6%)	
8	Saya tidak akan meninggal fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	26 orang (41,3%)	34 orang (54,0%)	3 orang (4,8%)		
9	Saya tetap menjadi dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara karena merupakan peluang yang terbaik bagi saya.	33 orang (52,4%)	27 orang (42,9%)	1 orang (1,6%)	2 orang (3,2%)	
10	Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan kesempatan besar bagi saya.	26 orang (41,3%)	35 orang (55,6%)	2 orang (3,2%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel komitmen berkelanjutan dimana , mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Komitmen Normatif

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya tidak akan tertarik pada universitas lain untuk menjadi dosen.	24 orang (38,1%)	39 orang (61,9%)			
2	Saya akan setia menjadi dosen di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara walaupun banyak tawaran dari pihak lain.	30 orang (47,6%)	32 orang (50,8%)	1 orang (1,6%)		
3	Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.	34 orang (54,0%)	29 orang (46,0%)			
4	Saya akan menghabiskan sisa hidup saya fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	29 orang (46,0%)	34 orang (54,0%)			
5	Saya akan menghabiskan karir saya di fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	34 orang (54,0%)	27 orang (42,9%)	2 orang (3,2%)		
6	Saya akan tetap menjadi dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara karena saya warga Muhammadiyah.	32 orang (50,8%)	31 orang (49,2%)			
7	Saya akan mewujudkan visi dan misi fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	29 orang (46,0%)	33 orang (52,4%)	1 orang (1,6%)		
8	Saya akan menjunjung tinggi nilai-nilai yang di anut oleh fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.	33 orang (52,4%)	29 orang (46,0%)	1 orang (1,6%)		
9	Saya akan tetap menjadi dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara karena kesetiaan itu sangat penting	25 orang (39,7%)	38 orang (60,3)			
10	Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ini layak menjadi kesetiaan saya menjadi dosen.	30 orang (47,6%)	30 orang (47,6%)	3 orang (4,8%)		

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel komitmen normatif dimana , mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

4. Model Regressi

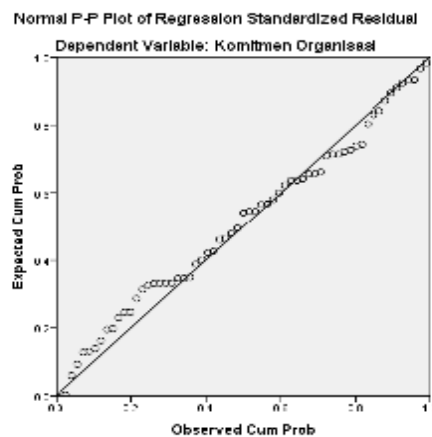
a. uji asumsi klasik

Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni :

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila $Tolerance < 0,1$ atau sama dengan $VIF > 5$ maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila $Tolerance > 0,1$ atau sama dengan $VIF < 5$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komitmen Afektif	.087	11.455
Komitmen Berkelanjutan	.114	8.765
Komitmen Normatif	.484	2.067

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : SPSS 22.00

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel komitmen afektif (X_1) sebesar 11,455, variabel komitmen berkelanjutan (X_2) sebesar 8,765 dan komitmen normative (X_3) sebesar 2,067. Terdapat 2 variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 5 dan 1 variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel komitmen afektif (X_1) sebesar 0,087, variabel komitmen berkelanjutan (X_2) sebesar 0,114 dan variabel komitmen normative sebesar 0,484. terdapat 2 variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan 1 variabel nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 5.

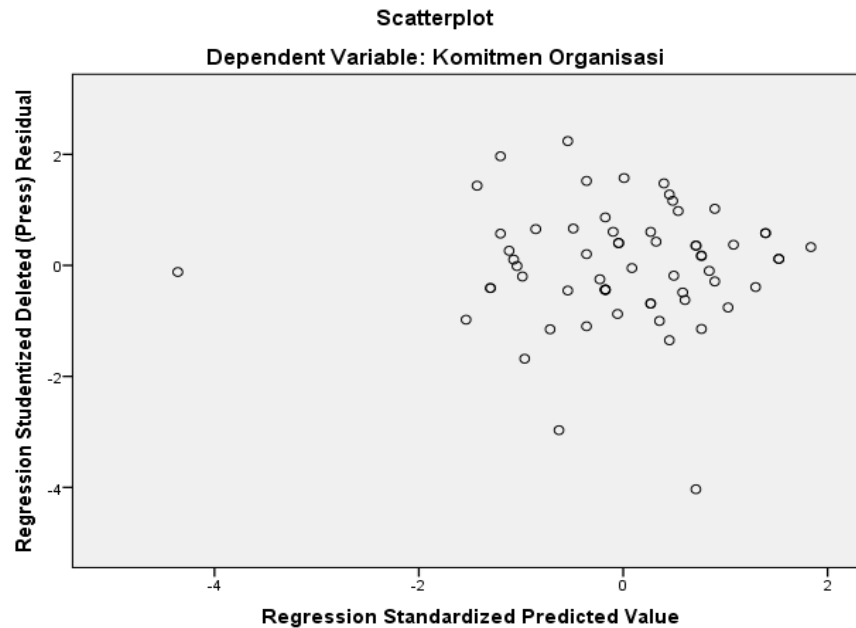
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 22.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : SPSS 22.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan disiplin kerja dan stress kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 22.00.

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.509	1.946		1.289	.202
	Komitmen Afektif	.611	.114	.639	5.349	.000
	Komitmen Berkelanjutan	.351	.093	.394	3.766	.000
	Komitmen Normatif	-.116	.055	-.107	-2.099	.040

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV.6 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 2,509
- 2) Komitmen Afektif = 0,611
- 3) Komitmen Berkelanjutan = 0,351
- 4) Komitmen Normatif = -0,116

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 2,509 + 0,611_1 + 0,351_2 - 0,116_3$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 2,509 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,611 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komitmen afektif mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan

komitmen organisasi sebesar 0,611 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- 3) β_2 sebesar 0,351 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila komitmen berkelanjutan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan komitmen organisasi sebesar 0,351 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 4) β_3 sebesar 0,116 dengan arah hubungan negatif menunjukkan bahwa apabila komitmen normatif mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh penurunan komitmen organisasi sebesar 0,351 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. $Df = n - 2$
- b) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 22.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji Statistik t (parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.509	1.946		1.289	.202
	Komitmen Afektif	.611	.114	.639	5.349	.000
	Komitmen Berkelanjutan	.351	.093	.394	3.766	.000
	Komitmen Normatif	-.116	.055	-.107	-2.099	.040

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : SPSS 22.00

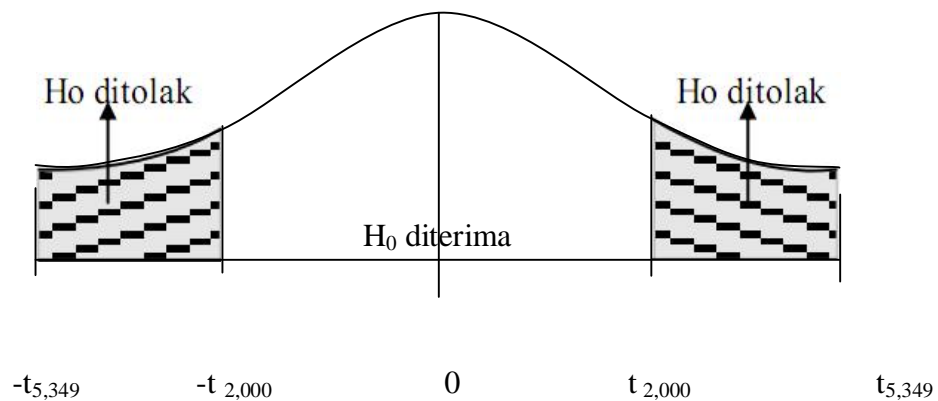
Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Komitmen Organisasi

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 2,010 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($63-2=61$), di peroleh t tabel 2,000. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara

X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t -hitung = 5,349 $>$ t tabel = 2,000. Ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen afektif terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq 0,05, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh antara komitmen afektif terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.



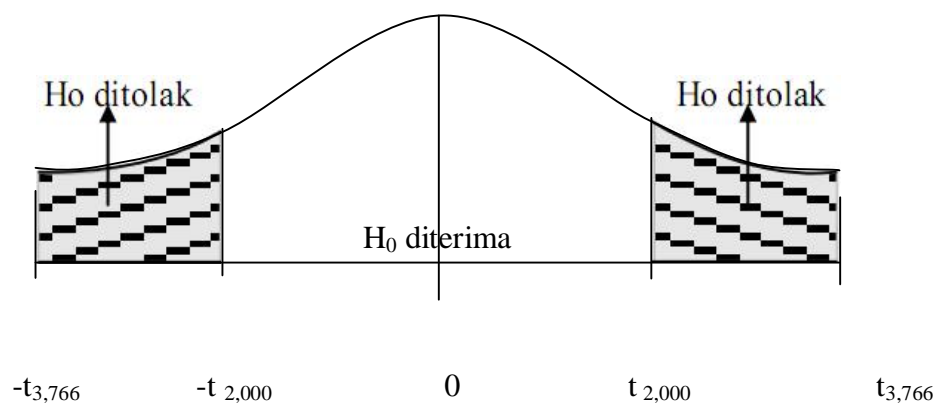
Gambar IV.3 kriteria pengujian komitmen afektif terhadap komitmen organisasi

b) Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Komitmen Organisasi

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 5,090 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($63-2=61$), di peroleh t tabel 2,000. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t -hitung = 3,766 $>$ t

tabel = 2,000. Ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen berkelanjutan terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh antara komitmen berkelanjutan terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara..



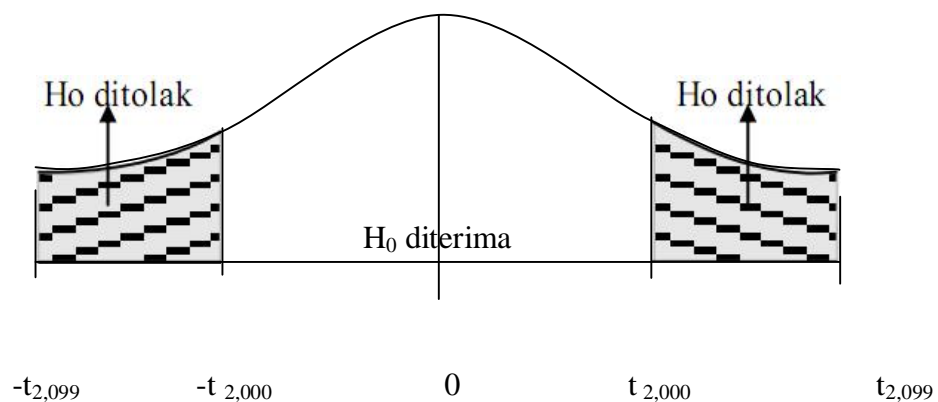
Gambar IV.4 kriteria pengujian komitmen berkelanjutan dengan komitmen organisasi

c) Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel IV.9 di atas diperoleh t hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 5,090 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($63-2=61$), di peroleh t tabel 2,000. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X_1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = $-2,099 <$ $-t$ tabel = $-2,000$. Ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen normatif terhadap

komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,040 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,040 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh negatif antara komitmen normatif terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara..



Gambar IV.5 kriteria pengujian komitmen normatif dengan komitmen organisasi

5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normative untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu komitmen organisasi. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 22.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel IV.11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	450.012	3	150.004	247.893	.000 ^b
Residual	35.702	59	.605		
Total	485.714	62			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Afektif

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 247,893, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

Ho: $\beta = 0$, artinya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

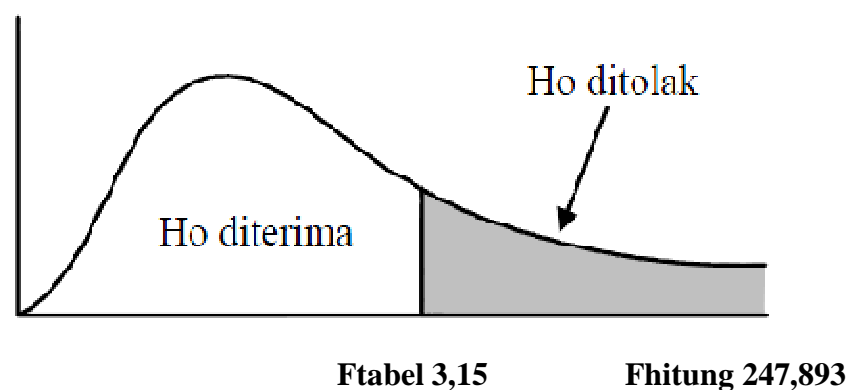
Ho: $\beta \neq 0$, artinya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka Ho diterima, artinya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka Ho ditolak, artinya komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif berpengaruh terhadap

komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh f hitung untuk variable faktor kebudayaan sebesar 247,893 untuk kesalahan 5% uji 3 pihak dan $dk = n-2$ ($63-2-1 = 60$), di peroleh f tabel 3,15. Jika f hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika f hitung $<$ f tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1, X2 dan X3 terhadap Y, didalam hal ini $f_{hitung} = 247,893 > f_{tabel} = 3,15$. Ini berarti ada pengaruh positif antara komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara. Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 < \alpha$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.



Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Komitmen Organisasi

6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap komitmen organisasi maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.12
Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.963 ^a	.926	.923	.77789

a. Predictors: (Constant), Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Afektif

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : SPSS 22.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,963 atau 93,6% yang berarti bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan variabel bebasnya, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,926 yang berarti 92,6% variasi dari komitmen organisasi dijelaskan oleh variabel bebas yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sedangkan sisanya 7,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,923 yang berarti 92,3% komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara dapat

dijelaskan oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Sedangkan 5,6% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,77789 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi komitmen organisasi.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (4) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen Afektif Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara Komitmen Afektif terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara t_{hitung} sebesar 5,394 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan komitmen afektif terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Artinya apabila Komitmen Afektif ditingkatkan maka Komitmen Organisasi akan semakin meningkat.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015, hal.187) mengatakan Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya .

2. Pengaruh Komitmen Berkelanjutan Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komitmen berkelanjutan terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara diperoleh t_{hitung} sebesar 3,766 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif signifikan komitmen berkelanjutan terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Artinya apabila Komitmen Berkelanjutan ditingkatkan maka Komitmen Organisasi akan semakin meningkat.

Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) mengemukakan komitmen berkelanjutan adalah hasrat yang dimiliki oleh individu untuk bertahan dalam organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Normatif Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komitmen normatif terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara diperoleh t_{hitung} sebesar -2,099 sedangkan t_{tabel}

sebesar -2,000 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,040 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh negatif signifikan komitmen normatif terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Artinya apabila Komitmen Normatif ditingkatkan maka Komitmen Organisasi akan semakin meningkat.

Menurut Meyer dan Allen dalam Rita Andini (2016, hal.20) Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah suatu perasaan wajib dari individu untuk bertahan dalam organisasi.

4. Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Secara Bersama-sama Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 247,893 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,15. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

Artinya apabila komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif ditingkatkan maka komitmen organisasi akan meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara adalah sebagai berikut.

1. Secara parsial diketahui bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.
2. Secara parsial diketahui bahwa komitmen berkelanjutan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.
3. Secara parsial diketahui bahwa komitmen normatif memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.
4. Secara simultan diketahui bahwa komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi pada dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Hendaknya seluruh dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara berkomitmen untuk memajukan fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara.
2. Hendaknya seluruh dosen-dosen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara tetap menjadi dosen di fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah sumatera utara walaupun ada tawaran dari universitas lainnya.
3. Untuk peneliti selanjutnya, dapat dilakukan dengan memperluas cakupan objek penelitian dan meneliti variabel lain

DAFTAR PUSTAKA

- Nurandini Arina (2014), *ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Universitas Diponegoro.
- Maria Brigita (2016), *ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. Universitas Satana Dharma Yogyakarta.
- Witasari Lia (2009), *ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTIONS*. Universitas Diponegoro.
- Andini Rita (2006), *ANALISIS PENGARUH KEPUASAN GAJI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION*. Universitas Diponegoro.
- Setiawan Andi (2011), *ANALISIS PENGARUH AFFECTIVE COMMITMENT, CONTINUANCE COMMITMENT, DAN NORMATIVE COMMITMENT TERHADAP KINERJA*. Universitas Diponegoro.
- Sugiono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuliatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2015). *Budaya Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Juliandi & Irfan (2015). *Metode Penelitian Bisnis Edisi Kedua*. Medan: Umsu Press.
- Veriyadna Veriyansyah (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUM BULOG DIVRE SUMATERA UTARA*. Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara (UMSU).