

**PENGARUH TANGGUNG JAWAB KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Ekonomi dan Bisnis*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

IRVAN MAULANA
NPM 1505160631

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 16 Maret 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : IRVAN MAULANA
NPM : 1505160631
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH TANGGUNG JAWAB KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Diyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II


(Dr. FAJAR PASARIBU S.E., M.Si.)


(Drs. MHD. ELFI AZHAR, M.Si.)

Pembimbing


(RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si.)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)


(ADE GUNAWAN, S.E., 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 : IRVAN MAULANA
N.P.M : 1505160631
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL PENELITIAN : PENGARUH TANGGUNG JAWAB KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing

RAIHANAH DAULAY, SE., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIPUDDIN HSB, S.E, M.Si

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : IRVAH MAULANA
NPM : 1505160631
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 21 Jan.....2019
Pembuat Pernyataan



NB :

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : IRVAN MAULANA
 NPM : 1505160631
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH TANGGUNG JAWAB KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
12-1-2019	Seminar Proposal	↓	
4-3-2019	Bimbingan aplet mulai ke bab	↓	
8-3-2019	BAB II. Tambal r tabel	↓	
9-3-2019	BAB IV Hasil penelitian, analisis semua kean pada karakteristik: deskripsi variabel	↓	
12-3-2019	Pembalasan Tambal kevi yg keliatan	↓	
	BAB V Parafikasi kecapuluan dan Saran. Abstrak	↓	
13-3-2019	Acc Sidang Meja Bundar	↓	

Medan, Maret 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, SE, M.Si

ABSTRAK

IRVAN MAULANA NPM 1505160631. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2019.

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi, selain agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal, dan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan karyawan dalam dunia kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah tanggung jawab dan komitmen organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan pada bagian lalu lintas yang berjumlah 85 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 t, Uji F dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS versi 24.00. Secara parsial diketahui variabel tanggung jawab kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Secara parsial diketahui variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Secara simultan diketahui tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota. Nilai koefisien determinasi 0,710 atau 71%. Hal ini memperlihatkan 71% variabel tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi memberi kontribusi terhadap kinerja pegawai. Sisanya 29% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Kata Kunci : Tanggung Jawab Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah rabbil'amin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallaallahu alaihi wasallam teladan hidup bagi penulis. Serta penulis ucapkan terima kasih kepada Ayahanda Indra Gunawan dan Ibunda Hariani yang selalu memberikan motivasi dan nasehat sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan keselamatan dalam menyelesaikan skripsi penelitian dengan judul **“Pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan”**. Dan laporan ini disusun untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan program pendidikan S1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara khususnya program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya untuk membangun kedepannya.

Pada kesempatan ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari segala pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Bapak Dr. Agussani, M.A.P, Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H.Januri, SE., M.M., ,M.,Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE,M,Si, sekalu Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Hasrudy Tanjung SE, M.Si sekalu Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin Hsb., SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Kepada Bapak Dr. Jufrizen, SE.,M.Si, Selaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Kepada Ibu Raihanah Daulay SE,M.Si ,Selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada Bapak dan Ibu Dosen serta pegawai Tata Usaha Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Kepada Ibu Imelda Herlina SH, selaku Kassubag Umumdinas Perhubungan terima kasih atas informasinya yang ada di dinas Perhubungan.
10. Kepada sahabat-sahabat Penulis Masniar, Risky,Eka, ipin,danCitra beserta seluruh teman-teman Manajemen C-Malam Stambuk 2015 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah banyak

membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga amal dan kebaikan yang telah diberikan semua pihak kepada penulis mendapatkan balasan dari Allah Subhanahu Wa ta'ala.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan Maret 2019
Penulis

Irvan Maulana

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Pegawai	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	9
c. Aspek-Aspek Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	13
2. Tanggung Jawab Kerja.....	14
a. Pengertian Tanggung Jawab Kerja.....	14
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tanggung Kerja.....	15

c. Macam-Macam Tanggung jawab Kerja	17
d. Indikator Tanggung Jawab Kerja	19
3. Komitmen Organisasi.....	20
a. Pengertian Komitmen Organisasi	20
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	21
c. Cara Peningkatan Komitmen Organisasi	22
d. Indikator Komitmen Organisasi	23
B. Kerangka Konseptual.....	24
1. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	25
3. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai	26
C. Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Penelitian	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Teknik Analisa Data	35.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
A. Hasil Penelitian.....	41
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	41

2. Identitas Responden.....	41
3. Persentase Jawaban Responden	43
4. Model Regresi.....	47
a. Uji Asumsi Klasik.....	47
b. Regresi Linier Berganda	52
c. Pengujian Hipotesis	54
d. Koefisien Determinasi	58
B. Pembahasan	59
1. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	59
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
3. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja Pegawai	29
Tabel III-2 Indikator Tanggung Jawab Kerja.....	30
Tabel III-3 Indikator Komitmen Organisasi.....	30
Tabel III-4 Jadwal Waktu Penelitian.....	31
Tabel III-5 Skala Likert	32
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel III-7 Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel IV-1 Jenis Kelamin.....	41
Tabel IV-2 Lama Bekerja.....	42
Tabel IV-3 Usia	42
Tabel IV-4 Kriteria Jawaban Responden	43
Tabel IV-5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	44
Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Tanggung Jawab Kerja	45
Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi	47
Tabel IV-8 Hasil Uji Multikolinearitas	50
Tabel IV-9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV-10 Hasil Uji t (Parsial)	55
Tabel IV-11 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	57
Tabel IV-12 Hasil Uji Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja	24
Gambar II-2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja.....	25
Gambar II-3 Kerangka Konseptual	26
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	38
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	39
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas	49
Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	52
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja	56
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Komitmern Organisasi Terhadap Kinerja	56
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Tanggung Jawab Kerja dan Komitmern Organisasi Terhadap Kinerja.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengembangan nasional dalam rangka perwujudan tujuan nasional merupakan kewajiban dan tanggung jawab segenap aparatur Negara yang dirangkaikan dengan tanggung jawab serta partisipasi masyarakat Indonesia. Instansi tersebut berusaha untuk terus meningkatkan kualitas manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusianya. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dilakukan secara terencana, terarah, dan berkeselimbangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari peningkatan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah. Selain itu kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang sangat kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif dan produktif. Keberhasilan pencapaian kinerja khususnya Dinas Perhubungan Kota Medan merupakan cerminan keberhasilan pemerintah dalam memberikan pelayanan.

Setiap manusia harus mempunyai rasa tanggung jawab, dimana rasa tanggung jawab kerja itu harus disesuaikan dengan apa yang telah dilakukan. Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, kontribusi, dan kepedulian. Pegawai yang mampu memiliki tanggung jawab dan kontribusi total terhadap pekerjaan, pasti akan menjadi pribadi yang berdedikasi secara total terhadap pekerjaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja beberapa

diantaranya efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif yang membutuhkan tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi.

Tanggung jawab kerja adalah bagaimana pegawai bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggung jawabannya berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu simulasi kinerja yang tepat dan terpadu (Jayakusuma 2006,hal.63). Tanggung jawab merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja wajib menanggung segala sesuatu kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan. Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut. Karyawan bertanggung jawab terhadap tindakan mereka. Manusia menanggung akibat dari perbuatannya dan mengukurnya pada berbagai norma. Di antaranya adalah nurani sendiri, standar nilai setiap pribadi. Norma-norma nilai ini dapat dibentuk dengan berbagai macam cara. Orang yang bertanggung jawab bukan saja ia bisa menjawab, melainkan harus menjawab, dalam arti harus memberi penjelasan dan tidak bisa mengelak mengenai perbuatannya dan apa yang dilakukannya. Jawaban itu harus bisa dia berikan kepada pihak yang membutuhkan jawaban, dan itu bisa kepada dirinya sendiri, kepada masyarakat luas, dan bahkan kepada Tuhan (kalau dia orang beragama dan beriman).

Organisasi harus benar-benar melakukan evaluasi dan pengkajian kembali terhadap setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Sebab,

sering sekali perubahan menjadikan *job diskripsi* menjadi tidak efektif. Oleh karena itu, pemberian kepercayaan pada individu-individu pegawai dalam organisasi haruslah dirancang agar para individu tersebut mampu bertanggung jawab dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan organisasi.

Untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi pimpinan Dinas Perhubungan harus memperhatikan tanggung jawab setiap karyawan. Tanggung jawab kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Tanggung jawab kerja pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Jika para karyawan tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diembarkannya oleh pimpinan, maka bias menurunkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan. bahkan bisa menurunkan tingkat pelayanannya kemasyarakat tidak terlayani dengan baik.

Selanjutnya komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan atau derajat sejauh mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Jewell dan Siegall, 2006). Komitmen organisasi yang tinggi berarti terdapat kepemihakan kepada organisasi yang tinggi pula. Komitmen sebagai *predictor* kinerja seseorang merupakan predictor kinerja seseorang merupakan *predictor* yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan dari pada kepuasan kerja semata. Seorang dapat tidak puas terhadap organisasi adalah sebagai suatu keseluruhan, dan ketidakpuasan tersebut bila menjalar ke organisasi, dapat mendorong seseorang untuk mempertimbangkan diri minta berhenti. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran

bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Organisasi selalu berkaitan dengan perilaku manusia, karena pada dasarnya organisasi terbentuk, dioperasikan dan dibangun untuk kepentingan manusia yang terdapat dalam organisasi tersebut. Pada saat memasuki kedinasan, manusia membawa macam kebutuhan, baik berupa kebutuhan materiil atau non materiil. Apabila kebutuhan terpenuhi, maka akan mendorong pegawai untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan oleh instansi. Beberapa karakteristik pegawai yang terdapat pada sebuah instansi merupakan konsekuensi logis dari keanekaragaman manusia yang akan mempunyai implikasi bervariasi terhadap operasionalisasi instansi maupun tuntutan akan komitmen.

Dinas Perhubungan Kota Medan adalah instansi pemerintah yang mengatasi masalah lalu lintas di Kota Medan. Berdasarkan survey pendahuluan yang penelitian lakukan, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi Dinas Perhubungan Kota Medan yang berpengaruh terhadap kinerja, diantaranya ; masih adanya pegawai yang terlambat datang dan pulang lebih awal, ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, yang memperlihatkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi sehingga lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja sehingga berdampak pada kinerja pegawai, masih adanya pegawai tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

pegawai Dinas Perhubungan. Maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul. **“Pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang dapat diambil dari latar belakang masalah diatas adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang terlambat datang dan pulang lebih awal.
2. Ada beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas, yang memperlihatkan kurangnya komitmen pegawai terhadap organisasi.
3. Masih adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja.
4. Masih adanya pegawai tidak masuk kerja karena alasan yang tidak jelas, sehingga berdampak pada kinerja pegawai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk lebih mengarah pada pembahasan yang sistematis maka dalam pemecahan masalah perlu kiranya diadakan batasan masalah. Dengan adanya pembatasan masalah tersebut akan diperoleh langkah yang tepat untuk mengatasi masalah tanggung jawab kerja pada pegawai Dinas Perhubungan kota Medan. Maka batasan masalah ini pada variabel tanggung jawab kerja, komitmen organisasi dan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan bagian Lalu lintas.

2. Rumusan masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan, sebagai berikut:

- a. Apakah ada tanggung jawab kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Perhubungan Kota Medan ?
- b. Apakah ada komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Perhubungan Kota Medan ?
- c. Apakah ada pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai tetap Dinas Perhubungan Kota Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka adapun tujuan dari penelitian ini adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya :

a. Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan bias memberi informasi sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi.
- 2) penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan penyajian informasi mengenai tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan pemahaman penulis tentang tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan refensi bagi pembaca dan dapat memberikan informasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kinerja pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku yang ditampilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Menurut Mangkunegara (2013 hal, 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Kaswan (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan, sebuah organisasi harus memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut dalam Sutrisno (2010, hal.170) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Menurut Uha (2013, hal.213) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Wirawan (2009, hal.99), manajemen kinerja bertujuan mengembangkan sejumlah aspek kinerja. Pertama, manajemen kinerja berupaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tujuan tersebut tercapai melalui partisipasi individu pegawai dalam mencapai tujuan dari tugasnya yang hasilnya berupa kinerja pegawai. Manajemen kinerja berupaya meningkatkan kinerja pegawai secara terus menerus. Ketiga, manajemen kinerja berupaya meningkatkan efesinsi dan efektivitas proses pencapaian tujuan.

Dengan kata lain, kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya. Dengan kata lain, kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu. Merujuk pada beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan seseorang melakukan pekerjaan sesuai potensi yang dimilikinya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang disediakan sehingga menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi tersebut.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2010, hal.176), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Artinya efektivitas dari kelompok(organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapatkan perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap

inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada didalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Terdapat ada beberapa Faktor kinerja menurut Wibowo (2007, hal.67)

yaitu :

- a) Nilai-nilai
- b) Manajemen strategis
- c) Manajemen sumber daya manusia
- d) Pengembangan organisasi
- e) Konteks organisasi
- f) Desain kerja
- g) Fungsionalisasi
- h) Budaya
- i) Kerja sama

c. Aspek-aspek Kinerja

Ada beberapa aspek dalam kinerja menurut Melayu S.P Hasibuan dalam Mangkunegara (2005, hal.18), aspek–aspek tersebut diantaranya adalah:

- a) Hasil kerja
Yaitu kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b) Kedisiplinan
Yaitu kesadaran atau kesediaan seorang untuk menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.
- c) Kreativitas
Yaitu dapat dari kemampuan menerapkan kreatif dalam memecahkan masalah.
- d) Kerjasama

Yaitu kemampuan pegawai dalam bekerja secara tim, tanpa adanya konflik dan saling menghargai.

e) Kecakapan

Yaitu terkait dengan unsur-unsur seperti kemampuan menyesuaikan pekerjaan dengan strategi dan kemampuan mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan rutin dengan lebih cepat.

Menurut Bangun (2012,hal.233) terdapat 5 bahasan dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

a) Jumlah pekerjaan.

Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan bisa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

b) Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkannya.

c) Ketepatan Waktu.

Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan

sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

d) Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. 5) Kemampuan Kerja Sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan dalam berkerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

d. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut dalam Sutrisno (2010,hal.172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas
Menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.
- b) Kuantitas
Berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c) Waktu kerja
Menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d) Kerja sama
Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Selain itu Menurut Wirawan (2009, hal.80) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas kerja
- b) Kualitas kerja
- c) Efisiensi pelaksanaan tugas

2. Tanggung Jawab Kerja

a. Pengertian Tanggung Jawab Kerja

Bertanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam, budaya dan sosial), Negara dan Tuhan. tanggung jawab adalah orang yang bisa melakukan control internal sekaligus internal bahwa suatu keyakinan bahwa ia boleh mengontrol dirinya dan yakin bahwa kesuksesan yang di capainya adalah hasil usahanya sendiri.

Menurut Hawari (2012, hal.199) tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama. Sedangkan, menurut (Abdullah, 2010, hal.90) tanggung jawab adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan kewajiban karena dorongan didalam dirinya atau biasa disebut dengan panggilan jiwa.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja karyawan akan memberikan

peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka, 2010).

Menurut penjelasan dari beberapa ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa tanggung jawab adalah yang melaksanakan segala sesuatu atau pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dengan sukarela, berani, menanggung segala resiko dan segala sesuatunya baik dari perkataan, perbuatan dan sikap.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tanggung Jawab Kerja

Menurut Sutermeister (2010, hal.58) Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja dan tanggung jawab kerja pegawai yang berkompeten dibidangnya. tanggung jawab adalah kewajiban seorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Tanggung jawab kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor,-faktor yaitu: Motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian(*skill*), pendidikan, masa kerja, pelatihan, dan kedisiplinan.

Adapun penjelasan dari kutipan diatas adalah sebagai berikut:

1) Motivasi

Orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

2) Kemampuan

Kemampuan adalah tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki pegawai dalam memberikan atau menyelesaikan pelayanan kepada masyarakat.

3) Pengatahuan

Pengatahuan adalah sesuatu yang hadir dan terwujud dalam jiwa dan pikiran seorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya.

4) Keahlian (*skill*)

Keahlian adalah kemampuan seorang untuk melakukan sesuatu yang bersifat spesifik, focus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

5) pendidikan

Pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap tanggung jawab pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap tanggung jawab pegawai. Agar pegawai dapat bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya maka diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

6) Masa kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

7) pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performance pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menajdi tanggung jawabnya.

8) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesungguhan pegawai dan mengerjakan pekerjaannya, tertentu terhadap konsistensi waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

c. Macam-Macam Tanggung Jawab

Menurut Mustari (2011 hal.26) macam-macam tanggung jawab antara lain :

1) Tanggung Jawab Personal

Orang yang bertanggung jawab itu sepenuhnya tindakan sukarela bertanggung jawab adalah di sebabkan seseorang itu memilih untuk bertindak atau berbicara atau mengambil posisi tertentu sehingga ia harus bertanggung jawab.

Ada pun ciri-ciri orang yang bertanggung jawab ialah :

- a) Memilih jalan lurus.
- b) Selalu memajukan diri sendiri
- c) Menjaga kehormatan diri.
- d) Selalu waspada.
- e) Memiliki komitmen pada tugas.

- f) Melakukan tugas dengan standar yang baik.
 - g) Mengakui semua perbuatannya.
 - h) Menepati janji .
 - i) Berani menanggung resiko atas tindakan dan ucapannya.
- 2) Tanggung Jawab Moral

Tanggung jawab moral biasanya merujuk pada pemikiran bahwa seseorang mempunyai kewajiban moral dalam situasi tertentu. Orang yang tidak taat terhadap kewajiban-kewajiban moral kemudia menjadi alasan untuk diberikan hukuman.

3) Tanggung Jawab Sosial

Tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab dimana manusia saling memberi dan tidak membuat kerugian kepada masyarakat yang lain, selain itu tanggung jawab sosial adalah tanggung jawab yang merupakan sifat-sifat yang perlu di kendalikan dalam hubungannya dengan orang lain.

Tanggung jawab kerja pegawai yang memilki motivasi berprestasi yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih berat, dan tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau prilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara memadai maupun yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara

memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka,2010).

d. Indikator Tanggung Jawab Kerja

Menurut Sudarmanto (2009, hal.36) Tanggung jawab kerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan. indikator tanggung jawab dapat dijadikan tolak ukur dalam tanggung jawab kerja, yaitu:

1) Penggunaan waktu dalam bekerja

Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tertunda untuk aktivitas lain. Penggunaan waktu dalam kerja ii meliputi tungkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.

2) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

Organisasi merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas dan fungsi yang masing-masingnya membentuk satuan tugas/kerja tertentu.

3) Integritas

Integritas adalah suatu kesadaran terpadu dan pelayanan terdalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analisis rasional.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Komitmen dapat diartikan sebagai keinginan karyawan untuk tinggal di organisasi, penggunaan hasil usaha dalam bekerja sebagai mereka juga menerima tujuan-tujuan dari organisasi.

Komitmen organisasi menurut Wibowo (2017, hal.428) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Selain itu Henkin dan Marchiori (2011, hal.262) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai perasaan pegawai yang memaksa mereka untuk menjadi bagian dari organisasi mereka dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standart etika disuatu organisasi menyatakan komitmen organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaanya dalam organisasi tersebut (Robbins dalam Majosry 2007, hal. 64).

Menurut Sutrisno (2010, hal.292), 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. Sedangkan komitmen adalah perasaan identifikasi ,keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh

karyawan terhadap perusahaan. Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat keinginan dan keyakinan seseorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menerima tujuan organisasi atau suatu sikap dimana para karyawan memiliki keterikatan dengan organisasinya atau perusahaannya dan organisasi maka biasanya akan menetap lama didalam organisasi itu karena merasa terikat dengan organisasi.

Dessler dalam Agus (2008, hal 26) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan system manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri pegawai :

- 1) Berkomitmen pada nilai manusia: membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda: memperjelas misi dan ideologi, berkharisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi nilai dan pelatihan; membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi: memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif; menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas: membangun homogenitas berdasarkan nilai: keadilan menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan pegawai: melakukan aktualisasi: memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada pegawai tanpa jaminan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitemen Organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pegawai pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah factor. Misalnya Steers dalam Sopiah (2008, hal 162)

mengidentifikasi ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

- 1) Ciri pribadi kinerja ,termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

c. Cara Peningkatan Komitmen Organisasi

Dessler dalam Luthans (2011, hal. 250) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

- 1) Berkomitmen pada nilai manusia: membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda, memperjelas misi dan ideology, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan: melakukan akualiasi memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, menunjukan dan mmerdayakan, mempromosikan diri dalam, menyediakan, aktivitas perkembangan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

Hunt dan Morgan dalam Sopiah (2008:hal.156) mengemukakan bahwa karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi bila :

- 1) Memiliki kepercayaan dan menerima tujuan dan menilai organisasi.

- 2) Keinginan untuk berusaha kearah pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

d. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Emron dkk (2018, hal.222), menyatakan bahwa terdapat tiga macam komponen komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative.

Adapun penjelasan dari kutipan indikator diatas adalah sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan perasaan emosional dari pegawai serta mengidentifikasi dan keterlibatannya dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2) Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan (*continuance commintment*), mengacu berdasarkan perhitungan biaya keluar dari organisasi. Karyawan berhubungan utama untuk tetap berada dalam organisasi didasarkan pada komitmen kontinyu karena mereka harus melakukannya.

3) Komitmen Normative

Komitmen normative (*normative cominmmment*) mencerminkan perasaan kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka tetap dengan organisasi.

B. Kerangka Konseptual

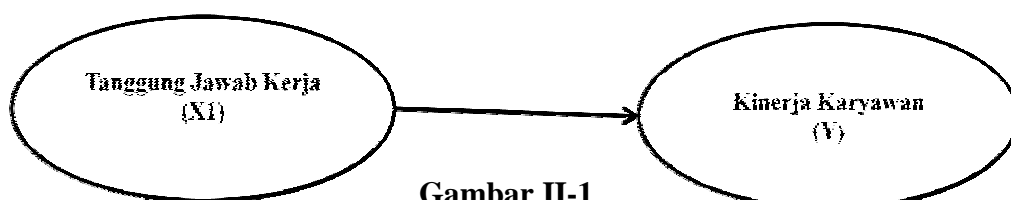
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian anantara variable yang diteliti.

1. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

. Sultan (2000 hal, 43) mengemukakan bahwa tanggung jawab dalam meningkatkan kinerja mencakup bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggung jawab, mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi.

Hasil penelitian Barok, Muktingsih dan Vivanti (2018), Yusuf (2018) dan Hamdani dan Awatara (2016) menyimpulkan ada pengaruh signifikan tanggung jawab kerja terhadap kinerja.



Gambar II-1
Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

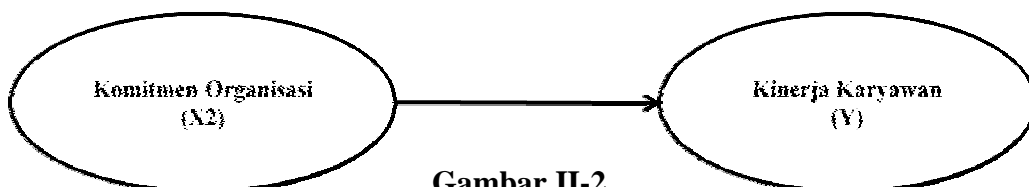
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan komitmen yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap perusahaan dimana pegawai tersebut bekerja. Pegawai yang memiliki rasa peduli terhadap perusahaan, selain itu pegawai juga bangga dapat menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi.

Pegawai yang peduli terhadap nasib organisasi tidak akan melanggar peraturan yang ditetapkan perusahaan karena dapat merugikan perusahaan dan pegawai lain. Pegawai yang memiliki loyalitas baik menunjukkan adanya komitmen organisasi yang baik dimiliki karyawan. Sedangkan loyalitas yang rendah menunjukkan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, komitmen organisasi memberikan timbal balik baik bagi pegawai dan perusahaan.

Komitmen organisasi memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan adanya komitmen dari pegawai terhadap organisasinya maka akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal dan tidak bertolak belakang, dengan amanat organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018), Sapitri (2016) dan Fatmawati (2017) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

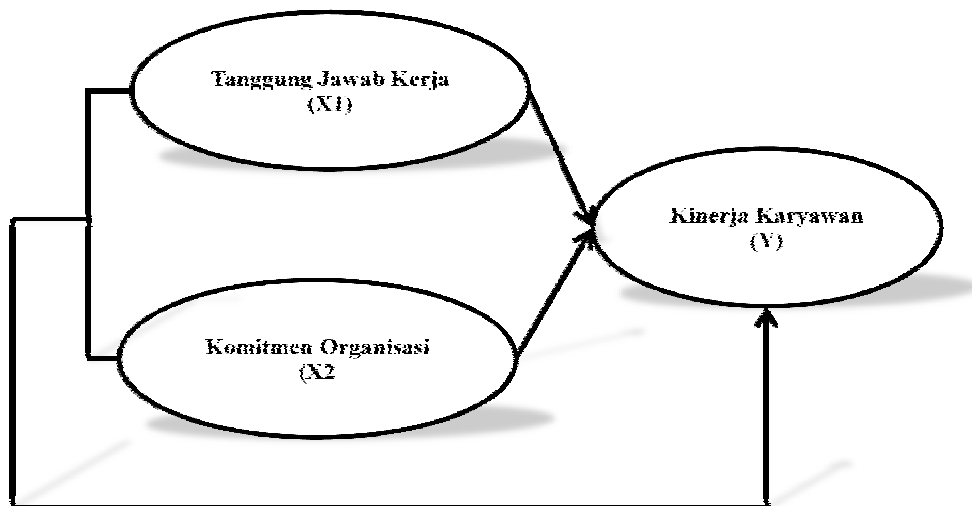


Gambar II-2
Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Suatu organisasi dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan tergantung kepada anggota organisasi dapat mengelola kinerja pegawai dengan baik, besar kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan.

Hasil penelitian Hamdani dan Awatara (2016) dan Barok, Muktingsih dan Vivanti (2018) menyimpulkan dan tanggung jawab dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas, maka paradigma penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut



Gambar II-3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2012, hal. 93) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh sebab itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam kalimat pertanyaan.

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh tanggung jawab kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Ada pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Di mana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih.

Menurut Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya.

B. Definisi Operasional

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

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu badan usaha dalam mencapai yang mewujudkan tujuan badan usaha. Adapun yang menjadi indikator yang penulis gunakan untuk mengukur indikator kinerja pegawai menurut (Robbins, 2008, hal.260) adalah :

Tabel III-1
Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator
1	Kualitas
2	Kuantitas
3	Waktu Kerja
4	Kerja Sama

Sumber : Miner dalam Sutrisno (2010,hal 172)

2. Tanggung Jawab Kerja (X_1)

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja pegawai akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan (Purbacaraka, 2010).

Menurut Hawari (2012, hal.199) tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukan kerjasama.

Tabel III-2
Indikator Tanggung Jawab Kerja

No	Indikator
1	Penggunaan waktu
2	Kerja sama
3	Intergitas

Sumber: Sudarmanto (2009, hal.36)

3. Komitmen Organisasi (X_2)

Komitmen organisasi menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu terhadap organisasi dan ia merasa dirinya adalah bagian dari organisasi. Bahwa semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas produktifitas, dan tanggung jawab lebih tinggi terhadap suatu hal yang berkaitan dengan organisasi. Menurut Luthans dalam (Edy, 2009, hal.292), 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.

Tabel III-3
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1	Komitmen Afektif
2	Komitmen Berkelanjutan
3	Komitmen Normative

Sumber : dalam Emron,dkk(2018: hal.222)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat penelitian

Penelitian ini di laksanakan pada Dinas Perhubungan Kota Medan yang beralamat di Jl. Pinang Baris, No.114 Medan.

2. Waktu penelitian

Waktu penelitian di laksanakan selama 1 bulan sebelum penulisan proposal.

Tabel III-4
Jadwal Waktu Penelitian Oktober 2018 s/d Maret 2019

PROSES KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Nov				Des				Jan				Feb				Mar			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset	■	■																		
Pengajuan Judul			■	■	■	■	■	■												
Pembuatan Proposal						■	■	■	■	■	■	■								
Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
Seminar Proposal													■	■	■	■				
Penyusunan Skripsi																	■	■	■	■
Bimbingan Skripsi																				
Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016, hal. 166), mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Bagian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kota Medan yang berjumlah 85 responden orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi (2013, hal. 50) sampel adalah wakil-wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh, dimana

semua jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai lalu Lintas Dinas Perhubungan Kota Medan sebanyak 85 orang responden. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal. 70) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber primer dan sumber sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari pusat data Bagian Lalu Lintas Dinas Perhubungan Kota Medan. Data primer dikumpulkan langsung dari responden dengan teknik survey menggunakan wawancara dan angket .

1. Wawancara

Teknik wawancara ini adalah seluruh responden pegawai bagian Lalu lintas Kota Medan

2. Angket (Kuesioner)

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

Tabel III-5
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 reliable tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas yaitu :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variable penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pernyataan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Keterangan :

- n : Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum xi$: Jumlah pengamatan butir x atau y
- $\sum yi$: Jumlah pengamatan total skor x atau y
- $\sum xi^2$: Jumlah kuadrat pengamatan butir x atau y
- $\sum yi^2$: Jumlah kuadrat pengamatan total skor x atau y
- $(\sum xi)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan butir x atau y
- $(\sum yi)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan total skor x atau y
- $\sum xiyi$: Jumlah hasil kali butir x atau y dengan total skor x atau y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut Sugiyono (2016, hal. 183), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Jika r hitung > dari r table nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel III-6 Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Probabilitas	Keterangan	
Kinerja pegawai (Y)	Y1	0.390	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.237	0.213	0.029 < 0,05	Valid
	Y3	0.528	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.792	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.390	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.629	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.528	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.792	0.213	0.000 < 0,05	Valid
Tanggung Jawab Kerja (X1)	X1	0.988	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.988	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.988	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.988	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.988	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.988	0.213	0.000 < 0,05	Valid
Komitmen Organisasi (X2)	X1	0.647	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.407	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.694	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.647	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.407	0.213	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.694	0.213	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

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

Setelah setiap item instrumen angket telah valid maka selanjutnya melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik-teknik *cronbach alpha*.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Ghazali (2013, hal. 47) dikatakan reliabel bila hasil Alpha > 0,6, dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St} \right]$$

(Sugiyono, 2016 hal.132)

Dengan keterangan:

$$r_{11} = \text{Reliabilitas instrumen}$$

$$k = \text{Banyaknya butir pertanyaan}$$

$$\sum \sigma_b^2 = \text{Jumlah varians butir}$$

$$\sigma_1^2 = \text{Varians total}$$

Kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$ maka reliabilitas kurang baik.

Tabel III.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.640	0,60	Reliabel
Tanggung Jawab Kerja (X1)	0.660		Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	1.000		Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. 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.

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model Regresi, variabel Dependen dan indenpeden nya memiliki distribusi norma atau tidak (Juliandi, 2013 hal. 174). Model Regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika

data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat di antara 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 $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

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

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

2. Metode Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Sugiyono (2016, hal.192)

Keterangan :

Y	: Kinerja Pegawai
A	: konstanta
X ₁	: Tanggung Jawab
X ₂	: Komitmen Organisasi
X ₁ & X ₂	: Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

Penggunaan model regresi linier berganda harus memenuhi asumsi klasik, uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang di gunakan dalam penelitian adalah model terbaik jika model adalah model yang terbaik. Maka hasil analisis layak di jadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau tujuan pencegahan masalah praktis (Juliandi, 2013, hal.140).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji statistik t di lakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji signifikan hubungan, di gunakan rumus uji statistik t, (sugiyono, 2012 hal.250) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 184)

Keterangan :

t : nilai t_{hitung}
 r : koefisien korelasi
 n : banyaknya pernyataan

Tahap-tahap (Sugiyono, 2012 hal. 185)

1) Bentuk pengujian

$H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

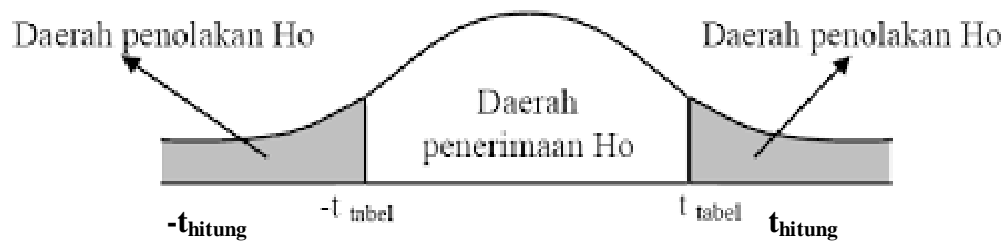
H_a diterima H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

H_0 diterima H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

2) kriteria pengambilan keputusan

H_a diterima jika $-t_{tabel} \geq t_{hitung} \geq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_0 diterima dan H_a ditolak jika 1). $t_{hitung} < t_{tabel}$. 2). $-t_{hitung} > -t_{tabel}$



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016 hal. 257)

Keterangan :

- R : Koefisien korelasi berganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah sampel
 R^2 : Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan
 F : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table

1) Bentuk pengujiannya adalah :

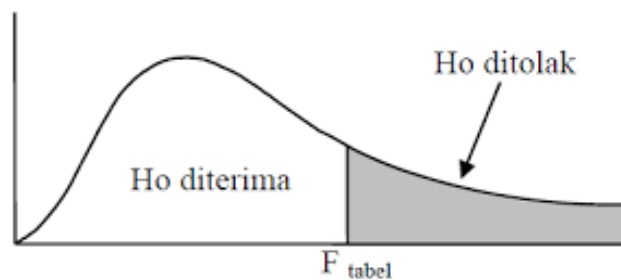
H_0 : $b = 0$ tidak ada hubungan yang signifikan variabel X1 dan variabel X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

H_a : $b \neq 0$ terdapat hubungan yang signifikan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap variabel Y.

2) Kriteria pengujian

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

H_0 di terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya hubungan variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan

mengkuadratkan koefisien yang di temukan. Dalam penggunaanya, koefisien determinasi ini di nyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2016, hal. 277)

Keterangan :

D : Determinasi
R : Nilai korelasi berganda
100% : Presentase 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 6 pernyataan untuk variabel tanggung jawab kerja (X1), 6 pernyataan untuk variabel komitmen organisasi (X2) dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja pegawai (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 85 pegawai bagian lalu lintas Dinas Perhubungan Kota Medan 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	Pria	79	92,9	92,9	92,9
	Wanita	6	7,1	7,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Penelitian(2019)

Dari tabel IV-1 diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak adalah pria sedangkan responden wanita berjumlah sedikit hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia yang tersedia di Dinas Perhubungan Kota Medan rata-rata berjenis kelamin laki-laki, karena pada saat perekrutan/penerimaan rata-rata pegawai yang diterima berjenis kelamin laki-laki. Artinya laki-laki lebih banyak dibutuhkan menjadi pekerja di dinas perhubungan kota medan karena pekerjaan yang dilakukan lebih banyak berada pada luar ruangan.

b. Masa Bekerja

Tabel IV-2
Masa Bekerja

Masa Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10-15 Tahun	4	4.7	4.7	4.7
	16-20 Tahun	30	35.3	35.3	40.0
	Lebih dari 21 Tahun	51	60.0	60.0	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian(2019)

Dari tabel IV-2 diatas bisa dilihat bahwa responden terbanyak adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan yang sudah bekerja lebih dari 21 tahun sebanyak 51 orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang sudah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 30 orang dan yang terakhir adalah pegawai yang sudah bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 4 orang. Artinya pegawai yang masa kerjanya lebih dari 21 tahun lebih mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang memadai terkait dengan variabel penelitian, serta sudah banyak mengetahui kondisi riil persoalan-persoalan yang terjadi pada organisasi tersebut.

c. Usia

Tabel IV-3
Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	35-40 Tahun	5	5.9	5.9	5.9
	41-45 Tahun	42	49.4	49.4	55.3
	46-50 Tahun	26	30.6	30.6	85.9
	Lebih dari 51 Tahun	12	14.1	14.1	100.0
	Total	85	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Peneliiian (2019)

Dari tabel IV-3 diatas bisa dilihat bahwa reponden terbanyak terdiri dari pegawai yang berusia lebih dari 41-45 tahun sebanyak 42 orang, kemudian diikuti oleh pegawai yang berusia 46-50 tahun sebanyak 26 orang, kemudian diikuti lagi oleh pegawai yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 12 orang dan yang terakhir pegawai yang berusia 25-40 tahun sebanyak 5 orang. Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berusia 41-45 tahun.

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV-4
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 disebarkan kepada responden.

a. Variabel Kinerja pegawai (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variablekinerja pegawai sebagai berikut:

**Tabel IV-5.
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	14,1	54	63,5	11	12,9	8	9,4	0	0	85	100
2	41	48,2	20	23,5	16	18,8	3	3,5	5	5,9	85	100
3	12	14,1	35	41,2	30	35,3	8	9,4	0	0	85	100
4	47	55,3	16	18,8	15	17,6	7	8,2	0	0	85	100
5	12	14,1	54	63,5	11	12,9	8	9,4	0	0	85	100
6	12	14,1	43	50,6	25	29,4	0	0	5	5,9	85	100
7	12	14,1	35	41,2	30	35,3	8	9,4	0	0	85	100
8	47	55,3	16	18,8	15	17,6	7	8,2	0	0	85	100

Sumber : Hasil Penelitian (2019)

Dari tabel IV-5 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel kinerja bahwa:

- 1) Jawaban Responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63,8%
- 2) Jawaban Responden Saya memiliki wawasan yang luas dalam bekerja mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 48,2%
- 3) Jawaban Responden Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,2%
- 4) Jawaban Responden Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 55,3%
- 5) Jawaban Responden Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebesar 63,5%

6) Jawaban responden Waktu istirahat, kadang saya gunakan untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum saya selesaikan mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,6%

7) Jawaban Responden Saya selalu berusaha menjadi orang yang dapat diandalkan oleh orang lain (kelompok/ tim) mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 41,2%

8) Jawaban Responden Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja saya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%

Berdasarkan hasil angket diatas memperlihatkan sebagian besar responden menjawab setuju dan sangat setuju, hal ini menunjukkan sebagian besar pegawai memiliki kinerja yang baik. Untuk itu instansi harus mendorong pegawai agar memiliki rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi guna mencapai tujuan dari instansi.

b. Variabel Tanggung Jawab Kerja (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel tanggung jawab kerja sebagai berikut:

Tabel IV-6.
Skor Angket Untuk Variabel Tanggung Jawab Kerja (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	55,3	16	18,8	15	17,6	7	8,2	0	0	85	100
2	47	55,3	16	18,8	15	17,6	7	8,2	0	0	85	100
3	47	55,3	16	18,8	15	17,6	7	8,2	0	0	85	100
4	47	55,3	16	18,8	15	17,6	7	8,2	0	0	85	100
5	47	55,3	16	18,8	15	17,6	7	8,2	0	0	85	100
6	47	55,3	16	18,8	15	17,6	7	8,2	0	0	85	100

Sumber : Hasil Peneliiian (2019)

Dari tabel IV-6 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel tanggung jawab kerja bahwa:

- 1) Jawaban Responden Waktu yang diberikan perusahaan diguakan sebaik-baiknya untuk menyelesaikan segala urusan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%
- 2) Jawaban Responden Pegawai akan diberikan sanksi jika sering terlambat dalam menyelesaikan atau melaksanakan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%
- 3) Jawaban Responden Pegawai ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%
- 4) Jawaban Responden Pekerjaan yang diberikan kepada team menjadikan setiap anggota team semakin memiki hubungan emosial yang erat dan semakin membantu memudahkan pekerjaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%
- 5) Jawaban Responden Setiap pegawai bertanggung jawab atas segala urusan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%
- 6) Jawaban responden Setiap pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan yang timbul dengan mengandalkan kemampuannya mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%

Berdasarkan hasil angket diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki rasa tanggung jawab kerja yang baik. Instansi perlu memberikan kebijakan yang

dapat meningkatkan tanggung jawab pegawai sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

c. Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel IV-7.
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	47	55,3	17	20	14	16,5	7	8,2	0	0	85	100
2	12	14,1	54	63,5	11	12,9	8	9,4	0	0	85	100
3	39	45,9	21	24,7	17	20	3	3,5	5	5,9	85	100
4	47	55,3	17	20	14	16,5	7	8,2	0	0	85	100
5	12	14,1	54	63,5	11	12,9	8	9,4	0	0	85	100
6	39	45,9	21	24,7	17	20	3	3,5	5	5,9	85	100

Sumber : Hasil Penelilian (2019)

Dari tabel IV-7 diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel komitmen organisasi bahwa:

- 1) Jawaban Responden Setiap pegawai memiliki keterikatan emosional dengan seluruh pegawai dan atasan di perusahaan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%
- 2) Jawaban Responden Perusahaan tempat saya bekerja memiliki arti penting bagi saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63,5%
- 3) Jawaban Responden Saya tetap bekerja dalam perusahaan karena dengan bekerja masa depan saya terpenuhi mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,9%

- 4) Jawaban Responden Saya akan tetap bekerja di perusahaan ini, karena sesuai dengan bidang yang dimiliki mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 55,3%
- 5) Jawaban Responden Saya tetap bekerja di perusahaan sebab perusahaan membutuhkan kemampuan saya mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 63,5%
- 6) Jawaban responden Saya tetap bekerja di perusahaan sebab memberikan jenjang karir yang saya inginkan mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 45,9%

Berdasarkan hasil angket diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju. Hal ini menunjukkan pegawai memiliki komitmen kerja yang tinggi terhadap instansi. Untuk itu instansi perlu memberikan kesempatan lebih baik untuk meningkatkan komitmen agar kinerja pegawai meningkat.

4. Model Regresi

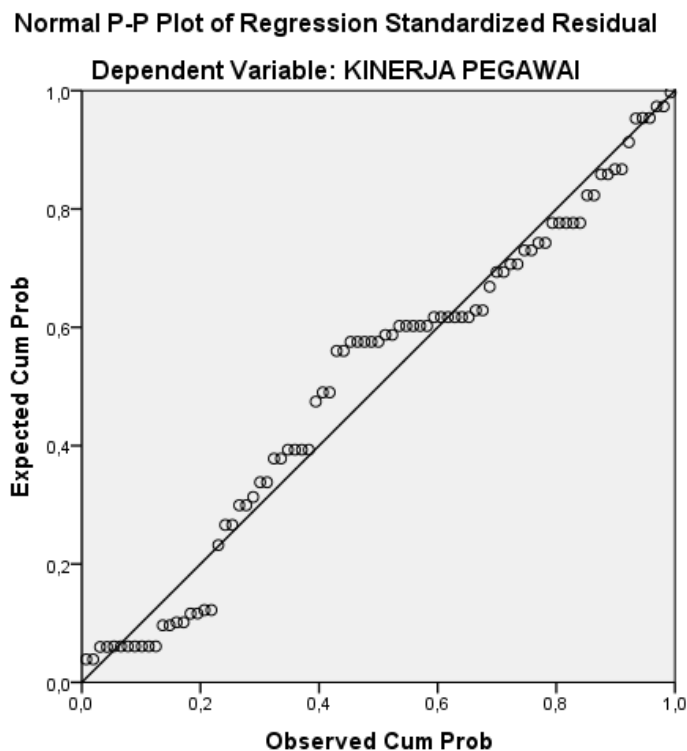
a. Uji Asumsi Klasik

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) Uji 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 : Hasil Penelitian(2019)
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas

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) Uji Multikolieneritas

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 >10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan VIF <10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

Tabel IV-8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tanggung Jawab Kerja	,706	1,417
	Komitmen Organisasi	,706	1,417

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian(2019)

Berdasarkan tabel IV-8 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel tanggung jawab kerja (X_1) sebesar 1.417 dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 1.417. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel tanggung jawab kerja (X_1) sebesar 0.706 dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.706. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

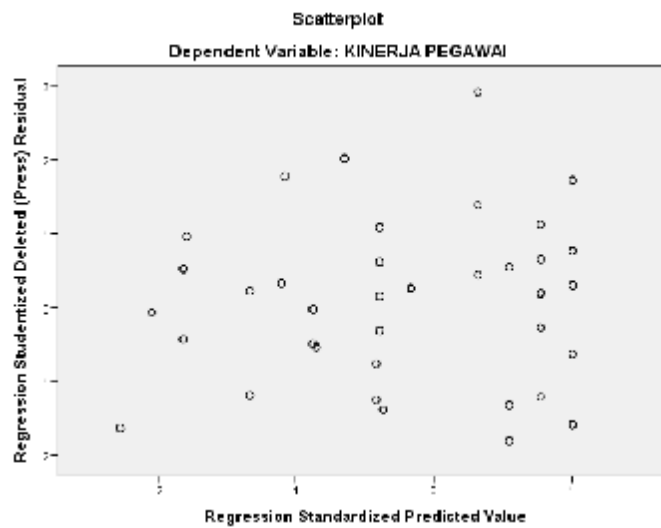
gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

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 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :



Sumber : Hasil Penelitian(2019)

Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas

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 pegawai sebagai variabel dependen dan tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi 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 24.00.

Tabel IV-9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,713	1,628		7,194	,000
	Tanggung Jawab Kerja	,397	,046	,607	8,583	,000
	Komitmen Organisasi	,383	,079	,342	4,832	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Pengolahan (2019)

Dari tabel IV-9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 11.713
- 2) Tanggung Jawab Kerja = 0,397
- 3) Komitmen Organisasi = 0,383

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 11,713 + 0,397_1 + 0,383_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 11,713 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan akan meningkat.
- 2) β_1 sebesar 0,397 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila tanggung jawab kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,397 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,383 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti

oleh kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,383 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (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 secara individual terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 184)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya sampel

Bentuk pengujian :

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

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV-10
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,713	1,628		7,194	,000
	Tanggung Jawab Kerja	,397	,046	,607	8,583	,000
	Komitmen Organisasi	,383	,079	,342	4,832	,000

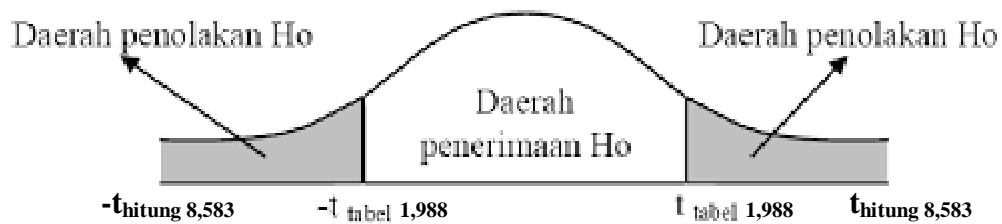
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Penelitian(2019)

a) Pengaruh Tanggung Jawab Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variable tanggung jawab kerja sebesar 8,583 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($85 - 2 = 83$), di peroleh t tabel 1,988. 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 $8,583 >$ ttabel 1,988. Ini berarti terdapat pengaruh antara tanggung jawab kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai 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 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab kerja dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

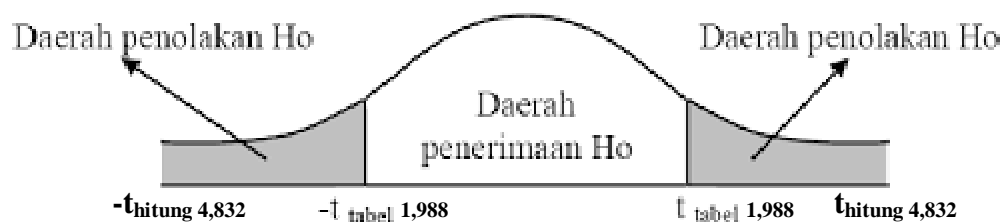


Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

b) Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh t hitung untuk variable komitmen organisasi sebesar 4,832 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($85 - 2 = 83$), di peroleh t tabel 1,988. Jika t hitung $>$ t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t hitung $4,832 >$ t tabel 1,988. Ini berarti terdapat pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,000 <$ 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.



Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman

variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.
- b. Bila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y.

Tabel IV-11
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	944,222	2	472,111	100,615	,000 ^b
	Residual	384,766	82	4,692		
	Total	1328,988	84			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Kerja						

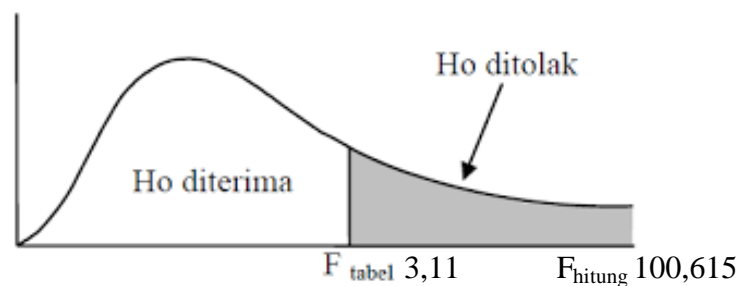
Sumber : Data Pengolahan (2019)

Dari tabel IV-11 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 100,615, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk=n-k-1$

Bedasarkan tabel IV-11 diatas diperoleh F hitung untuk variable tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi sebesar 100,615 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($85-2-1=82$), di peroleh F tabel 3,11. Jika F hitung $>F$ tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, didalam hal ini F hitung 100,615 $>F$ tabel 3,11. Ini berarti terdapat pengaruh positif antara tanggung jawab kerja

dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai 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 tanggung jawab kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.



Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Tanggung Jawab Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

d. 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 tanggung jawab kerjadan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai maka dapat diketahui melalui koefisien determinasi.

**Tabel IV-12
Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,710	,703	2,16616
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Tanggung Jawab Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber : Hasil Penelitian(2019)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,843 atau 84,3% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan variabel bebasnya, yaitu tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,710 yang berarti 71% variasi dari kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel bebas yaitu tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 29% dijelaskan oleh variabel lain 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 2.16616 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja pegawai.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara tanggung jawab kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan $t_{hitung} 8,583 > t_{tabel} 1,988$ 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 signifikan tanggung jawab kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggung jawab kepada kita yang telah memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Tentu tanggung jawab tersebut akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam sebuah perusahaan

kepada pegawainya. Jika diberikan tanggung jawab yang besar, tentu sudah dipastikan bahwa perusahaan mempercayainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut. Penerapannya tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Selain uraian tugas, penerapan Tanggung Jawab dalam ruang lingkup pekerjaan juga dituangkan dalam aturan-aturan lain seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Operasional Manajemen (SOM).

Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para pegawai. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap pegawai. Dalam setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian, keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan yang kita tekuni, pengabdian merupakan kunci utama untuk mencintai pekerjaan tersebut. Pengabdian merupakan perbuatan baik berupa pikiran, pendapat sebagai perwujudan kesetiaan, yang dilakukan dengan penuh keiklasan. Sedangkan pengorbanan merupakan pemberian untuk menyatakan kebaktian. Didalam pengorbanan terkandung unsure keiklasan dan tidak mengandung pamrih

Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki para pegawai akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula, dalam hal ini adalah meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas suatu pekerjaan ataupun tugas yang diberi kepadanya. Sejalan dengan itu, ketika adanya

rasa tanggung jawab yang besar pada diri pegawai akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan juga akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Purbacaraka (2010). Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit, tertantang menerima tanggung jawab yang lebih berat, dan tertantang agar mampu menduduki posisi yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kinerja karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang telah ada. Lebih lanjut ditegaskan, setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak baik yang dilakukan secara tidak memadai maupun yang dilakukan secara memadai pada dasarnya tetap harus disertai dengan pertanggung jawaban, demikian pula dengan pelaksanaan kekuasaan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Barok, Muktingsih dan Vivanti (2018), Yusuf (2018) dan Hamdani dan Awatara (2016) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan tanggung jawab kerja terhadap kinerja. Dalam artian bahwa peningkatan rasa tanggung jawab akan meningkatkan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan $t_{hitung} 4,832 > t_{tabel} 1,988$ 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 signifikan

komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Dengan adanya komitmen organisasi yang baik dari para pegawai akan berakibat pada peningkatan kinerja yang baik pula,. Dengan demikian pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan diharapkan memiliki komitmen organisasi yang baik atas kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Artinya ketika pegawai sudah berkomitmen pada suatu perusahaan hal ini berarti sudah mencakup rasa sukanya terhadap suatu perusahaan baik dari

segi tujuan perusahaan maupun nilai-nilai perusahaan dan itu akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2017, hal. 428) bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan tingkat keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018), Sapitri (2016) dan Fatmawati (2017) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Tanggung Jawab Kerja dan Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat $F_{hitung} 100,615 > F_{tabel} 3,11$. 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 variabel tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdani dan Awatara (2016) dan Muktingsih dan Vivanti (2018) yang menyimpulkan bahwa tanggung jawab dan komitmen organisasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga tanggung jawab menjadi sangat penting dalam membantu peningkatan kesejahteraan karyawan sehingga berdampak komitmen karyawan terhadap organisasi semakin meningkat dan memberikan reputasi yang baik untuk perusahaan sehingga memberikan keuntungan kompetitif dan menciptakan kinerja karyawan secara maksimal

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

1. Secara parsial diketahui bahwa tanggung jawab kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa tanggung jawab kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Medan.

B. Saran

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

1. Guna meningkatkan kinerja para pegawai Dinas Perhubungan Kota Medan sebaiknya instansi memberikan kebijakan yang dapat meningkatkan tanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan memberikan

pernghargaan atau pengakuan dari atasan maupun sesama pegawai atas kinerja yang dicapai

2. Diharapkan kepada pihak perusahaan agar dapat terus berusaha mempertahankan pegawai yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat agar dapat terus meningkatkan kinerja dan menciptakan karyawan yang setia (*loyal*). Contohnya dengan memberikan tambahan kompensasi berupa penghargaan (*reward*) kepada pegawai yang berprestasi agar memacu semangat kerja para pegawai yang ada di Dinas Perhubungan Kota Medan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan memperluas cakupan objek penelitian dengan meneliti variable yang mempengaruhi kinerja pegawai serta menambah periode waktu penelitian sehingga dapat memperoleh hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ratimin. (2010). *Praktik Tanggung Jawab sosial*. Jakarta: PT. Pengantar Studi Etika.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Barok, Abdul Hakam. (2018). Hubungan Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pengelolaan Hutan Pada Program Reboisasi. *Jurnal Green Growth dan Manajemen Lingkungan*. 7(2), 91-100.
- Edison, Emron, Anwar (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Fatmawatidan Pane, Sri Gustina (2017), Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. 2(3), 67-79.
- Hamdani dan Awatara, I Gusti Putu Diva (2016). Pengaruh Tanggung Jawab Perusahaan terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 14(2), 201-208.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta :PT. Bumi Aksara
- Hawari, A. (2012). *Guru yang Berkarakter Kuat*. Yogyakarta: Laksana.
- Juliandi, Azuar. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis* Medan : UMSU Press.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Cetakan Pertama Graha Ilmu.
- Luthans, Freed. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh PT. Andi, Yogyakarta
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke Enam Bandung: PT Remaja Rosda karya.
- Muis, Muhammad Ras. Jufrizen dan Fahmi, Muhammad . 2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1(1), 9-25.
- Mustari, M, (2011). *Nilai karakter*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo.
- Purbacaraka, Purnadi (2010), *Perihal Kaedah Hukum*, Bandung: Citra Aditya.
- Robbins, Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT INTAN SEJATI.
- Sapitri, Ranty. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Fisip*. 3(2), 1-9.
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Cv. Andi offiset.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta.
- Sugiyono (2016). *Metode penelitian kuantitatif dan kuantitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edi, (2010). *Budaya Organisasi*, Jakarta: Penerbit KENCANA.
- Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja*, Jakarta: Kencana.
- Wibowo (2013). *Manajemen Kinerja*. Depok: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Nurdin (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*. 1(1), 15-28.