

# PENGARUH KARAKTERISTIK PERSONAL, KARAKTERISTIK KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Tri Haryanto

Dinas Kesehatan Kabupaten Sukoharjo

Untung Sriwidodo

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

## ABSTRACT

*This research is conducted to know the significancy between : (1) Characteristic of Personal (age & education) to organizational comitment, (2) Job Characteristic (significance duty, skilled variation, job specification, job access information, autonomus of job) to organizational comitment (3) Job experience (year of service) to organizational comitment. Employees of Hospital population in year 2008 a number of 340 people. Sampel taken 20% with method of proporsional sampling random cluster, counted 68.*

*The conclusion of the research: (1) Hypothesis which says: "assumed there is a significant influence between the age to the organizational comitment" is true, (2) Hypothesis which says: "assumed there is a significant influence between the education to the organizational comitment" is not true; (3) Hypothesis which says:"assumed there is a significant influence between the skilled variation to the organizational comitment" is true; (4) Hypothesis which says "assumed there is a significant influence between the job access information to the organizational comitment" is not true, and (5) Hypothesis which says "assumed there is a significant influence between the autonomus of job to the organizational comitment" is not true.*

**Keywords:** *skilled variation, job access information*

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat di mana individu mendapatkan suatu rasa aman, status, penghargaan diri (*self-esteem*), keterikatan (*affiliation*) dan kekuasaan, sehingga keberadaan organisasi merupakan suatu wadah atas berbagai tujuan, harapan dan kepentingan. Orang mendirikan organisasi dengan suatu alasan, bahwa organisasi akan dapat mencapai sesuatu yang tidak dapat dicapai secara perseorangan. Tujuan dan sasaran organisasi akan dapat dicapai lebih efisien dan efektif melalui tindakan-tindakan yang dilakukan secara kolektif dan diselenggarakan dengan persetujuan bersama. Hampir semua organisasi menghendaki agar semua orang yang masuk dalam organisasi, secara garis besar menganut

nilai, sikap dan tujuan yang sama, hal tersebut semata-mata untuk memelihara kesatuan dan kelangsungan organisasi. Sementara individu dengan berbagai macam tujuan dan kepentingan masuk dalam organisasi, dengan mengharapkan adanya suatu kepuasan, baik secara ekonomis maupun psikologis. Seandainya keberadaan mereka dalam organisasi tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan, maka sebagian orang akan memilih untuk meninggalkan organisasi atau sejak permulaan sudah menghindarkan diri untuk memasukinya. Sehingga untuk mengikat anggota organisasi diperlukan adanya keserasian tujuan dan kepentingan. Hal tersebut adalah penting untuk mempermudah proses pengelolaan organisasi.

Pemogokan kerja, kemangkiran kerja dan keluar masuk (*turnover*) karyawan merupakan masalah yang sering dihadapi oleh organisasi perusahaan, sehingga pada akhirnya menimbulkan penurunan produktivitas kerja atau macetnya sistem yang ada. Sementara biaya-biaya yang harus ditanggung oleh organisasi perusahaan jika terjadi pemogokan seringkali tidak efisien dan tidak relevan terhadap produktivitas, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada penurunan kualitas produk maupun pelayanan yang ada. Salah satu usaha untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah adanya partisipasi semua anggota organisasi, yang diwujudkan dalam suatu bentuk yang disebut komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu aspek penting dalam kehidupan organisasi, di mana individu terlibat dalam organisasi dan memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Dalam beberapa penelitian dikemukakan bahwa seorang karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ada kecenderungan mereka puas terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi di mana mereka berada.

## METODE PENELITIAN

Menurut Suharsini, Arikunto (2001: 102) Apabila jumlah populasi melebihi seratus maka bisa diambil sebagian, antara 10% - 20% atau lebih. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proportional cluster random sampling*, untuk menentukan besarnya sampel yang dibutuhkan maka peneliti mengambil 20% dari populasi yang ada yaitu sebanyak 68 orang responden.

### Definisi Operasional Variabel

- **Karakteristik Personal** adalah ciri-ciri khas yang dimiliki oleh individu yang mudah diperoleh secara objektif, yaitu:
  1. **Umur (X1)** yang dimaksud dengan umur responden di sini adalah jumlah tahun seseorang sejak dari

kelahirannya sampai dengan sekarang.

2. **Pendidikan (X2)** adalah tingkatan dalam pendidikan terakhir yang dicapai oleh individu dalam hidupnya yang didapat melalui jalur pendidikan formal; pengukuran dengan menggunakan skala ordinal yaitu; SLTP, SLTA, D3, S1, S2, S3.
- **Karakteristik Kerja** adalah sifat dari pelaksanaan kerja karyawan yang meliputi elemen-elemen dibawah ini:
    1. **Signifikansi tugas (X3)** adalah pekerjaan yang mempunyai dampak yang cukup besar pada kehidupan atau pekerjaan orang lain; pengukuran berdasarkan skor tanggapan dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut: 1. "sangat tidak penting" sampai dengan 5 "sangat penting".
    2. **Variasi keterampilan (X4)** adalah suatu pekerjaan yang menuntut keragaman kegiatan yang berbeda sehingga individu dapat menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda; pengukuran berdasarkan skor tanggapan dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut: 1. "tidak pernah" sampai dengan 5. "selalu".
    3. **Spesifikasi kerja (X5)** yang dimaksud di sini adalah pekerjaan yang menuntut penyelesaian kerja keseluruhan secara terpisah dan dapat dikenali; pengukuran berdasarkan skor tanggapan dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut: 1. "tidak pernah" sampai dengan 5. "selalu".
    4. **Akses informasi kerja (X6)** adalah suatu pelaksanaan kegiatan pekerjaan yang dituntut oleh pekerjaan itu memperoleh informasi secara langsung dan jelas mengenai keefektifan kinerjanya; pengukuran berdasarkan skor tanggapan dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut: 1. "tidak pernah" sampai dengan 5. "selalu".

5. **Otonomi kerja (X7)** yang dimaksud di sini adalah pekerjaan yang memberikan kebebasan dan keleluasaan yang cukup besar kepada individu dalam menjadwalkan dan menentukan prosedur untuk digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya; pengukuran berdasarkan skor tanggapan dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut: 1. "tidak pernah" sampai dengan 5. "selalu".
  6. **Pengalaman Kerja/Masa kerja (X8)** yang dimaksud dengan masa kerja karyawan di sini adalah jumlah tahun sejak individu atau karyawan memasuki organisasi sampai dengan sekarang dan perhitungannya berdasarkan tahun nyata.
- **Komitmen Organisasi (Y)** adalah derajat keberpihakan seorang pada organisasi dan tujuannya serta berkeinginan untuk memelihara keanggotaan pada organisasi tersebut (Robbins, 1996); pengukuran komitmen organisasi diambil dari *Organizational Commitment Questionnaire* yang dikembangkan Mowday et al (1979), yang terdiri dari 5 alternatif jawaban dengan menggunakan skala interval, yaitu : 1. "sangat tidak setuju" sampai dengan 5. "sangat setuju" untuk pertanyaan yang bersifat positif dan sebaliknya untuk yang negatif.

#### **Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2005 : 37). Instrumen yang valid adalah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian maka alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah valid. Dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas adalah menggunakan bantuan komputer melalui program SPSS V.12 for windows. Jika

tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka butir pertanyaan dikatakan valid atau sebaliknya.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dan hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap objek yang sama diperoleh hasil yang sama selama objek yang diukur tidak berubah. Untuk pengujian Reliabilitas ini akan melalui bantuan Program SPSS.V.12 for windows dengan menggunakan *Reliability Analisis Statistic* dengan *Cronbach Alpha*. Jika *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ , maka variabel tersebut dikatakan reliabel atau sebaliknya.

#### **Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor (VIF)*. Apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 atau nilai VIF di atas 10, maka terjadi multikolinieritas.

#### **Uji Autokorelasi**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika ada korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*). Uji Autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji *Run (Run Test)* bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Kriteria pengujiannya, jika probabilitas yang dihasilkan dari uji *Run* tidak signifikan atau  $p > 0,05$  maka tidak terjadi Autokorelasi.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain dengan uji *Glejser* dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

#### **Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal, dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* di mana bila dari perhitungan menghasilkan  $p > 0,05$  maka data berdistribusi normal.

#### **Uji Hipotesis**

##### **Uji t**

Uji t merupakan pengujian variabel penjelas secara individu yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Jika hasil uji koefisien regresi parsial (Uji t) menunjukkan bahwa secara individual variabel Penyuluhan, Motivasi dan Disiplin Kerja nilai tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti terdapat pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya jika nilai tingkat probabilitasnya lebih besar dari 0,05, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

##### **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Penyuluhan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Tani di Kelurahan Gayam, Kecamatan Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo. Jika hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel penyuluhan, motivasi dan disiplin kerja nilai tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti terdapat pengaruh yang signifikan, dan

sebaliknya jika nilai tingkat probabilitasnya lebih besar dari 0,05, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

##### **Uji R<sup>2</sup>**

Uji R<sup>2</sup> atau Koefisien Determinasi pada intinya adalah untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model penelitian menerangkan variasi variabel dependen pada nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Validitas yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut benar-benar mampu untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian. Hasil uji validitas instrumen variabel Signifikansi Tugas ( $X_3$ ) sebanyak 3 (tiga) butir pertanyaan semuanya valid, terbukti  $p\ value < 0,05$  sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian. Hasil uji validitas instrumen variabel Variasi Keterampilan ( $X_4$ ), lima item pertanyaan valid karena  $p\ value < 0,05$ , sedangkan 1 item pertanyaan tidak valid karena  $p\ value > 0,05$  dan dibuang dalam analisis, sehingga data tersebut hanya yang valid yang dapat digunakan untuk keperluan analisis. Hasil uji validitas instrumen variabel Spesifikasi Kerja ( $X_5$ ) sebanyak 3 (tiga) butir pertanyaan semuanya valid karena  $p\ value < 0,05$ , sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian. Hasil uji validitas instrumen variabel Akses Informasi Kerja ( $X_6$ ) sebanyak 4 (empat) butir pertanyaan semuanya valid karena  $p\ value < 0,05$ , sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian. Hasil uji validitas instrumen variabel Otonomi Kerja ( $X_7$ ) sebanyak 3 (tiga) butir pertanyaan semuanya valid karena  $p\ value < 0,05$ , sehingga

data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian. Hasil uji validitas instrumen variabel Komitmen Organisasi (Y) sebanyak 15 (lima belas) butir pertanyaan semuanya valid karena  $p$  value < 0,05, sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian.

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* dan dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien lebih dari 0,60. Sumber : Dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel Signifikansi Tugas ( $X_3$ ), Variasi Keterampilan ( $X_4$ ), Spesifikasi Tugas ( $X_5$ ), Akses Informasi Kerja ( $X_6$ ), Otonomi Kerja ( $X_7$ ) dan Komitmen Organisasi (Y) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka item dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen yaitu Umur ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Variasi Keterampilan ( $X_4$ ), Akses Informasi Kerja ( $X_6$ ), Otonomi Kerja ( $X_7$ ) menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas karena nilai dari *tolerance value* > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sedangkan variabel Signifikansi Tugas ( $X_3$ ), Spesifikasi Kerja ( $X_5$ ) dan Masa Kerja ( $X_8$ ) dihilangkan dari analisis karena terjadi multikolinieritas atau dari ketiga variabel tersebut saling berkorelasi.

##### Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan *Run Test* dengan bantuan program SPSS versi 12.0. *for windows* menunjukkan hasil Z sebesar 1,222 pada signifikansi sebesar 0,222 dan lebih besar dari 0,05, ini berarti antara residual tidak terdapat hubungan korelasi.

##### Uji Heteroskedastisitas

Hasil *output* uji Heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikan konstan sebesar 5,779, Umur ( $X_1$ ) sebesar -0,096, Pendidikan ( $X_2$ ) sebesar -0,092, Variasi Keterampilan ( $X_4$ ) sebesar 0,103, Akses Informasi Kerja ( $X_6$ ) sebesar -0,692, Otonomi Kerja ( $X_7$ ) sebesar 0,253, ini berarti model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

##### Uji Normalitas

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov Test (K-S)* menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut normal karena *Unstandardized Residual Asymp. Sig (2 tailed)* menunjukkan nilai 0,689 dengan signifikansi 0,730, ini berarti model regresi yang digunakan berdistribusi normal karena nilai  $p > 0,05$ .

##### Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, dilakukan analisis dari data yang telah diperoleh, yaitu data tentang Karakteristik Personal (Umur dan Pendidikan), Karakteristik Kerja (Variasi Keterampilan, Akses Informasi Kerja, Otonomi Kerja) serta Komitmen Organisasi Karyawan. Tiga variabel yang lain yaitu Signifikansi Tugas, Spesifikasi Kerja dan Masa Kerja tidak diikutkan dalam analisis karena terjadi Multikolinieritas. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel dependen Komitmen Organisasi Karyawan dan variabel independen Karakteristik Personal (Umur dan Pendidikan), Karakteristik Kerja (Variasi Keterampilan, Akses Informasi Kerja, Otonomi Kerja).

Adapun rumus analisis regresi berganda yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_4X_4 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

(Djarwanto Ps dan Pengestu Subagyo, 2000: 299)

Di mana:

Y = Komitmen Organisasi

$X_4$  = Variasi Keterampilan

- a = Konstanta
- $X_6$  = Akses Informasi Kerja
- b = Koefisien Regresi
- $X_7$  = Otonomi Kerja
- $X_1$  = Umur e
- = *standard error*
- $X_2$  = Pendidikan

Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 12.0 for windows diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 58,409 - 0,185X_1 - 0,426X_2 + 0,462X_4 + 0,365X_6 - 0,389X_7$$

Interpretasi dari persamaan garis regresi tersebut adalah :

a : 58,409 artinya jika Umur ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Variasi Keterampilan ( $X_4$ ), Akses Informasi Kerja ( $X_6$ ), Otonomi Kerja ( $X_7$ ) sama dengan nol, maka Komitmen Organisasi Karyawan adalah sebesar 58,409 satuan.

$b_1$  : -0,185 artinya variabel Umur ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sebesar 0,185, dengan asumsi variabel Pendidikan ( $X_2$ ), Variasi Keterampilan ( $X_4$ ), Akses Informasi Kerja ( $X_6$ ), dan Otonomi Kerja ( $X_7$ ) dianggap tetap. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa umur berpengaruh terhadap besar dan kecilnya tingkat komitmen karyawan terhadap organisasinya, di mana semakin banyak umur karyawan maka semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi tersebut, tetapi dalam penelitian ini nilai koefisien umur bertanda negatif yang artinya semakin tinggi umur karyawan maka komitmennya akan menurun.

$b_2$  : -0,426, artinya variabel Pendidikan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sebesar 0,426, dengan asumsi variabel Umur ( $X_1$ ), Variasi Keterampilan ( $X_4$ ), Akses

Informasi Kerja ( $X_6$ ), dan Otonomi Kerja ( $X_7$ ) dianggap tetap. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa tinggi rendahnya pendidikan karyawan akan mempengaruhi besar dan kecilnya tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi di mana dia berada, dalam arti semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi tersebut dan sebaliknya, tetapi dalam penelitian ini nilai koefisien pendidikan bertanda negatif yang artinya semakin tinggi pendidikan karyawan maka komitmennya akan menurun.

$b_4$  : 0,462, artinya variabel Variasi Keterampilan ( $X_4$ ) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sebesar 0,462, dengan asumsi variabel Umur ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Akses Informasi Kerja ( $X_6$ ), dan Otonomi Kerja ( $X_7$ ) dianggap tetap. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Variasi Keterampilan memberikan pengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasinya, di mana semakin variatif keterampilan yang dimiliki karyawan di dalam melakukan pekerjaannya maka semakin nyaman karyawan tersebut berada dalam organisasi sehingga semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi di mana dia berada.

$b_6$  : 0,365, artinya variabel Akses Informasi Kerja ( $X_6$ ) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sebesar 0,365, dengan asumsi variabel Umur ( $X_1$ ), Pendidikan ( $X_2$ ), Variasi Keterampilan ( $X_4$ ), dan Otonomi Kerja ( $X_7$ ) dianggap tetap. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa akses informasi kerja yang diterima karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkannya, dengan demikian maka sangatlah penting akses

informasi kerja ini diterima karyawan dengan baik sehingga karyawan mampu bekerja dengan benar dan aman, sehingga karyawan akan tetap berada dalam organisasi tersebut karena komitmennya terhadap organisasi meningkat.

b<sub>7</sub> : -0,389, artinya variabel Otonomi Kerja (X<sub>7</sub>) berpengaruh negatif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sebesar 0,389, dengan asumsi variabel Umur (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Variasi Keterampilan (X<sub>4</sub>), Akses Informasi Kerja (X<sub>6</sub>) dianggap tetap. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa Otonomi Kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan terhadap organisasinya, di mana semakin banyak kebebasan yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya maka karyawan akan semakin merasa senang dalam bekerja dan hal ini akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi di mana karyawan tersebut berada, akan tetapi dalam penelitian ini koefisien bertanda negatif, sehingga karyawan yang bekerja dengan mengikuti jadwal kerja yang ketat atau selalu mendapatkan pengawasan yang berlebihan, maka karyawan tersebut akan tidak merasa nyaman dalam bekerja sehingga akan keluar dari organisasi tersebut.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)**

Analisis ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yaitu: Umur (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Variasi Keterampilan (X<sub>4</sub>), Akses Informasi Kerja (X<sub>6</sub>), dan Otonomi Kerja (X<sub>7</sub>), tidak hanya secara

kebetulan mempengaruhi variabel terikat yaitu Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

#### **Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)**

Pengujian ini digunakan untuk membuktikan bahwa variabel Umur (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Variasi Keterampilan (X<sub>4</sub>), Akses Informasi Kerja (X<sub>6</sub>) dan Otonomi Kerja (X<sub>7</sub>) secara bersama-sama mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

#### **Uji Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen yaitu Umur (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Variasi Keterampilan (X<sub>4</sub>), Akses Informasi Kerja (X<sub>6</sub>) dan Otonomi Kerja (X<sub>7</sub>) dalam mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan (Y) dinyatakan dalam persentase, menggunakan pengujian Koefisiensi Determinasi (R<sup>2</sup>) atau koefisiensi determinasi menunjukkan sebesar 0,131, artinya bahwa faktor variabel independen (Umur (X<sub>1</sub>), Pendidikan (X<sub>2</sub>), Variasi Keterampilan (X<sub>4</sub>), Akses Informasi Kerja (X<sub>6</sub>) dan Otonomi Kerja (X<sub>7</sub>) mempengaruhi variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sebesar 13,1 % dan sisanya sebesar 86,9% dipengaruhi oleh faktor yang lain diluar model penelitian, seperti motivasi, insentif, kepemimpinan.

### **KESIMPULAN**

Hasil uji variable Umur (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,535 dengan signifikansi sebesar 0,014, yang berarti harga t<sub>hitung</sub> sebesar 2,535 signifikan pada α = 5%. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh antara Umur terhadap Komitmen organisasi Karyawan” terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Hasil uji koefisien Variasi Keterampilan (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,005 dengan nilai signifikansi sebesar 0,049 yang berarti nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2,005 signifikan pada α = 5%, maka disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada

pengaruh Variasi Keterampilan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan” terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Hasil analisis regresi, bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 3,029 dengan signifikansi sebesar 0,016. Karena signifikansi kurang dari 0,05. maka harga  $F_{hitung}$  sebesar 3,029 signifikan pada  $\alpha = 5\%$ , dan disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ada pengaruh Umur, Pendidikan, Variasi Keterampilan, Akses Informasi Kerja dan Otonomi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Karyawan” dapat diterima.

Hasil perhitungan didapatkan nilai R Square sebesar 0,196 yang berarti bahwa variabel independen dapat menjelaskan sebesar 19,6% terhadap variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 80,4% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian.

Hasil uji variabel Umur ( $X_1$ ), diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,535 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014, sedangkan hasil uji variabel Variasi Keterampilan ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,005 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,049. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa pengaruh variabel Umur lebih dominan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan terbukti kebenarannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basu Swastha, DH & Ibnu Sukotjo, W. 2001. *Pengantar Bisnis Modern Edisi ketiga*. Liberty : Yogyakarta.
- Bradley. E. Wright & John Rohrbaugh. 2001. *Antecedent and Correlations of Organizational Commitment: Testing the Contributions of a Four-tier Conceptual Model*. Public Administration Review :<http://www.cba.uri.edu>.
- Gibson. J.M. 1998. *Organizations*. 8<sup>th</sup>. Richard. D Irwin.
- Harold J. Leavitt. 1998. *Managerial Psychology* terjemahan Dra. M Zarkasi: Erlanga : Jakarta.
- Hani Handoko, T. 2004. *Manajemen. Edisi Ketiga*. BPFE : Yogyakarta.
- Indriyo Gitisudarmo & I Nyoman Sudita. 2000. *Perilaku Keorganisasian* BPFE : Yogyakarta.
- J. Supranto, MA. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Erlangga : Jakarta.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. & Steers, R. M. 1999. *The Measurement of Organizational Commitment*. Academic Press : New York.
- R.M Steers 1998. *Antecedent and Outcome of Organizational Commitment*. Administrative Science Quarterly. Vol 22 , p.47.
- Reyes, P., & Pounder, D.G. 1999. *Organizational orientation in public and private elementary schools*. The Journal of Educational Research, Vol. 87, pp. 86-93.
- Sugiyaryo. 2001. *Metodologi Research Kwantitatif* . Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Ulysses J. Brown, III dan Kristena P. Gaylor. 2001. *Organizational Commitment In Higher Education* Jackson State University, Department of Management and Marketing School of Business.
- Valerrie LaMastro. 2000. *Commitment and Percieved Organizational Support*. National Forum Journal, <http://www.nationalforum.com>.