

BAB IV

GAMBARAN SUBYEK PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Subyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah responden yang merupakan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang jasa transportasi. Sejalan dengan tuntutan pemenuhan kebutuhan bagi para pengguna jasa kereta api dari tahun ke tahun, PT. KAI pun semakin mengembangkan usahanya. Kini PT. KAI memiliki enam anak perusahaan yang bergerak dalam berbagai sector usaha untuk mendukung bisnis perusahaan induk. Keenam anak perusahaan tersebut yakni PT. KAI Commuter Jabodetabek, PT. KAI Pariwisata, PT. Reska Multi Usaha, PT. KAI Logistik, PT. Railink, dan PT. KAI Property Management.

Sejak tahun 2009 hingga saat ini, PT. KAI telah dan sedang mengalami perubahan yang sangat menonjol. Berbagai inovasi dan perbaikan layanan terus dilakukan PT. KAI untuk mengubah wajah perkeretaapian Indonesia. Kebijakan perusahaan diberlakukan untuk meraih kemajuan perkeretaapian dari sisi internal maupun eksternal.

Dari sisi internal, perusahaan mulai menerapkan kebijakan yang tegas bagi para karyawannya. Budaya perusahaan yang lama mulai ditinggalkan dan diganti dengan budaya perusahaan baru dengan sistem kerja yang lebih modern dan efisien. Kedisiplinan ditegakkan dan kesejahteraan karyawan pun ditingkatkan. Tercatat, dengan perubahan yang terus menerus dilakukan PT. KAI

mampu membukukan laba bersih hingga mencapai Rp 425 miliar pada tahun 2012. Berbeda dengan pada tahun 2008 yang merugi hingga Rp 83 miliar.

Dari sisi eksternal, PT. KAI mulai membenahi berbagai pelayanan kepada para pengguna jasa kereta api di Indonesia yaitu pemberlakuan sistem *boarding*, kapasitas penumpang 100%, larangan merokok di stasiun dan di dalam kereta, larangan pedagang asongan dan tempat parkir, serta sistem penjualan tiket yang modern, terintegrasi dengan saluran internet, dan mudah diakses oleh masyarakat. Perbaikan layanan kereta api ini tidak terlepas dari komitmen dan kerja keras pegawai PT. KAI sehingga PT. KAI berhasil meraih berbagai penghargaan dari berbagai pihak. Penghargaan yang sangat membanggakan yaitu predikat “Best of The Best BUMN Inovatif Terbaik 2012” dalam ajang Anugerah BUMN 2012.

Untuk dapat mencapai tujuannya, PT. KAI memiliki visi dan misi. Visinya adalah Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*. Misinya adalah menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

Sumber Data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada karyawan PT. KAI (Persero) Daop VIII bagian SDM berjumlah 8 pegawai, Keuangan berjumlah 5 pegawai, Anggaran dan Akuntansi berjumlah 10 pegawai serta Locket berjumlah 15 pegawai. Jumlah sampel yang disebarkan dalam kuesioner tersebut sebanyak 40 kuesioner. Dari 40 kuesioner yang disebarkan,

kuesioner yang tidak kembali sebanyak 8 kuesioner. Kuesioner tersebut tidak kembali dikarenakan terbatasnya waktu, kesibukan responden, dan sebagainya sehingga dianggap hilang atau digugurkan dimana kuesioner tersebut tidak memenuhi syarat untuk dianalisis. Adapun tabel rinciannya pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1
Rincian Kuisoner

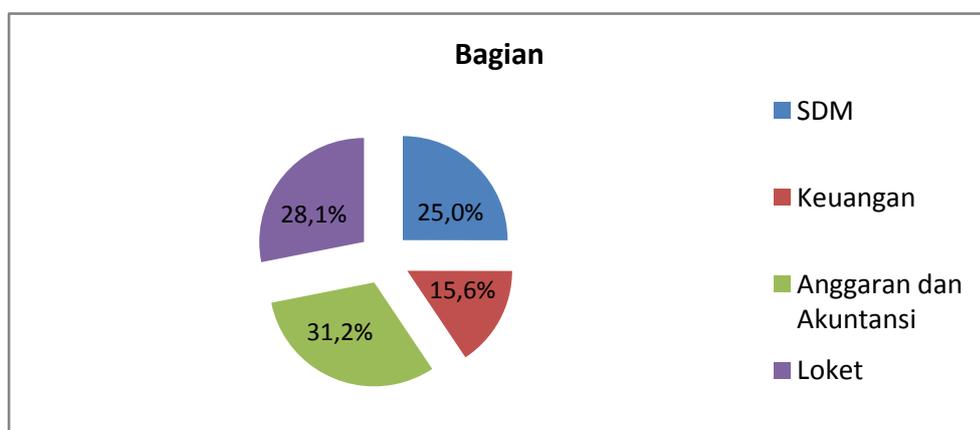
Keterangan	Jumlah Kuisoner	Prosentase
Kuisoner yang Disebar	40	100%
Kuisoner yang Tidak Kembali	8	20%
Kuisoner yang Kembali dan Dapat Diolah	32	80%

Sumber : Lampiran Pengumpulan Kuesioner

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Karakteristik responden berdasarkan bagian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian



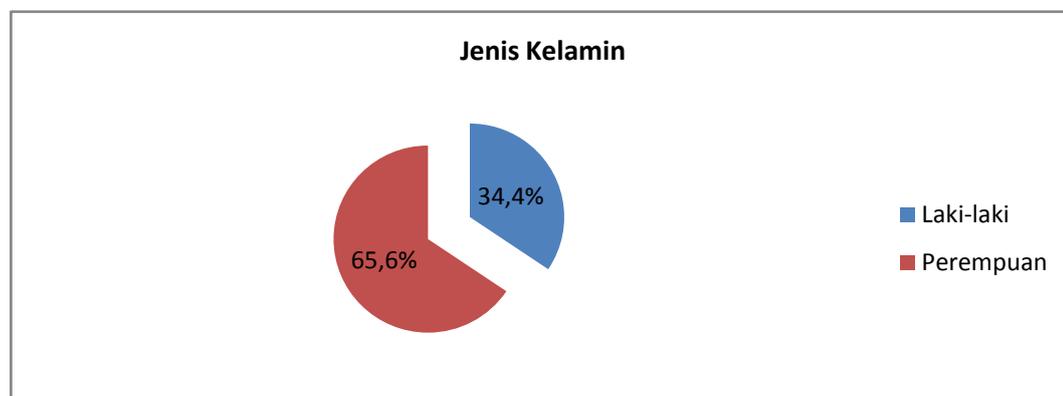
Sumber : lampiran 4 diolah

Berdasarkan tabel 4.2 menjelaskan mengenai responden berdasarkan bagian tempat bekerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya yaitu Bagian SDM, Keuangan, Anggaran dan Akuntansi serta Locket. Dari semua bagian pekerjaan diatas, setiap bagian memiliki aturan yang berbeda-beda, memiliki kinerja yang berbeda-beda, dimana setiap bagian memiliki tugas yang harus dilaksanakan dengan baik dan sesuai untuk mencapai tujuan yang maksimal.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber : Lampiran 4 diolah

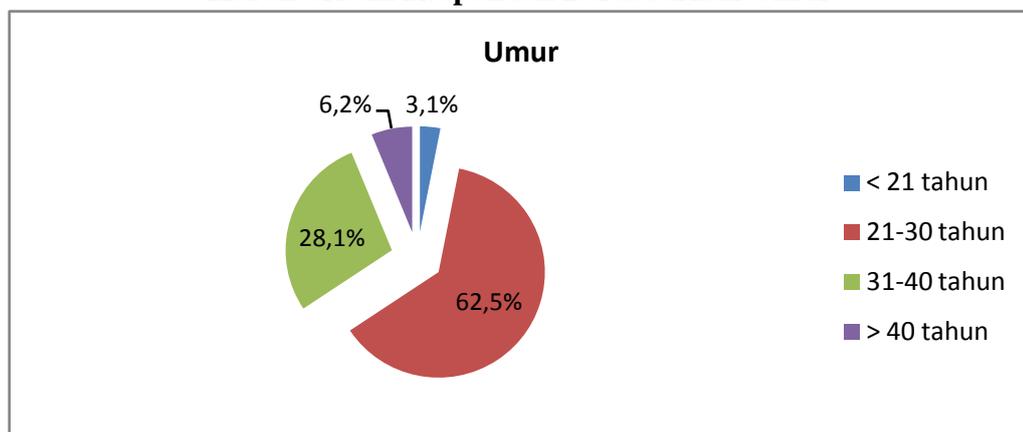
Berdasarkan tabel 4.3, responden berdasarkan jenis kelamin, 11 responden adalah laki-laki (34,4%) dan 21 orang adalah perempuan (65,6%). Persentase jenis kelamin laki-laki banyak terdapat pada bagian SDM berjumlah 3 orang, keuangan berjumlah 4 orang, dan loket berjumlah 4 orang. Persentase jenis kelamin perempuan banyak terdapat

pada bagian Anggaran dan Akuntansi berjumlah 10 orang, SDM berjumlah 5 orang, keuangan berjumlah 1 orang, dan loket berjumlah 5 orang.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur



Sumber : Lampiran 4 diolah

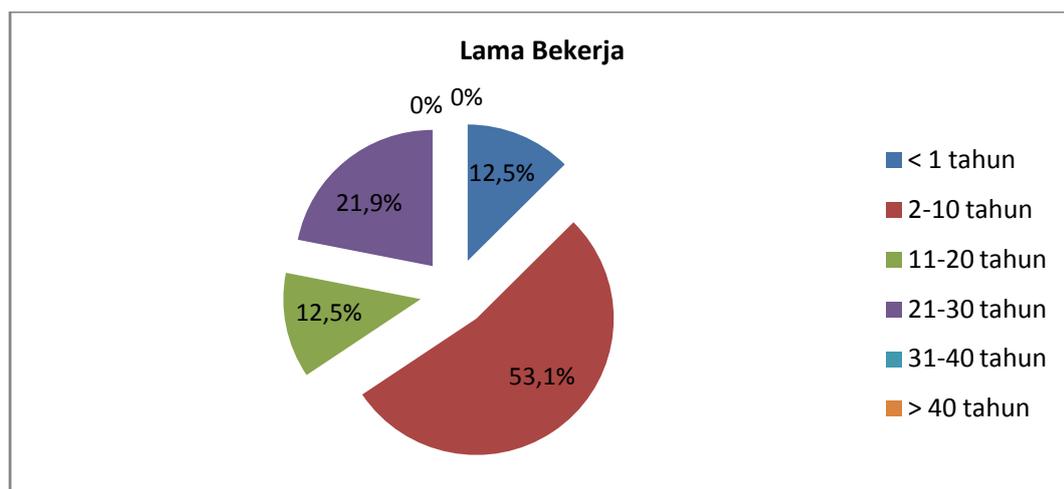
Berdasarkan tabel 4.4 menjelaskan mengenai responden berdasarkan umur, responden kebanyakan berumur antara 21-30 tahun dengan jumlah 20 orang (62,5%) terdapat pada bagian SDM berjumlah 4 orang, keuangan berjumlah 3 orang, loket berjumlah 8 orang serta anggaran dan akuntansi berjumlah 5 orang. Jumlah responden dengan persentase paling sedikit tampak pada rentang umur < 21 tahun terdapat pada bagian loket berjumlah 1 orang, ini dapat terlihat bahwa sampel yang diambil dari beberapa bagian merupakan karyawan lama pada PT. Kereta Api Indonesia Daop VIII Surabaya dan beberapa juga berusia 31-

40 tahun dengan jumlah 9 orang (28,1%) terdapat pada bagian SDM berjumlah 4 orang, keuangan berjumlah 2 orang serta anggaran dan akuntansi berjumlah 3 orang. Beberapa juga berusia > 40 tahun dengan jumlah 2 orang (6,2%) terdapat pada bagian anggaran dan akuntansi.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Lampiran 4 diolah

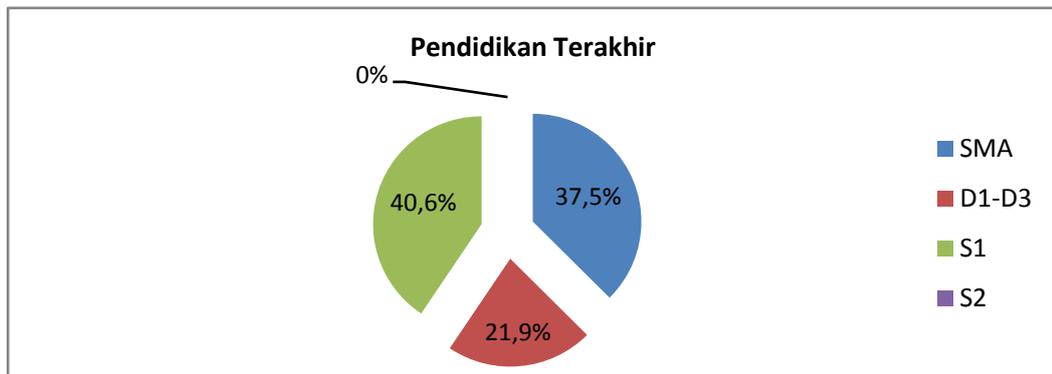
Berdasarkan tabel 4.5 menjelaskan mengenai responden berdasarkan lama bekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya adalah sebanyak 4 responden atau 12,5% telah bekerja selama <1 tahun pada bagian loket. 17 responden atau 53,1% telah bekerja selama 2-10 tahun pada bagian SDM berjumlah 4 orang, keuangan berjumlah 4 orang, loket berjumlah 5 orang serta anggaran dan akuntansi berjumlah 4 orang. 4 responden atau 12,5% telah bekerja

selama 11-20 tahun pada bagian SDM berjumlah 1 orang, keuangan berjumlah 1 orang serta anggaran dan akuntansi berjumlah 2 orang. 7 responden atau 21,9% telah bekerja selama 21-30 tahun pada bagian SDM berjumlah 3 orang serta anggaran dan akuntansi berjumlah 4 orang.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir



Sumber : Lampiran 4 diolah

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan mengenai responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya adalah 12 responden atau 37,5% memiliki jenjang pendidikan SMA, pada jenjang pendidikan SMA dapat terlihat pada kebanyakan rata-rata karyawan pada bagian loket. 7 responden atau 21,9% memiliki jenjang pendidikan D1-D3 rata-rata pada bagian SDM,

dan 13 orang atau 40,6% memiliki jenjang pendidikan S1 rata-rata pada bagian anggaran dan akuntansi serta keuangan.

4.2 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengolah data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden, yang kemudian setiap hasil instrument penelitian tersebut di tabulasi sehingga mendapatkan gambaran mengenai variabel penelitian dan selanjutnya akan dijelaskan pada pembahasan atas hasil penelitian yang diperoleh tersebut. Penelitian ini menggunakan empat puluh dua item penelitian untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan faktor-faktor yang terdiri dari *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

4.2.1 Hasil Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat valid atau tidaknya sebuah instrument yang telah dibuat dan terdiri dari beberapa item pertanyaan yang ada di dalam kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid, apabila setiap pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan maksud dari setiap variabel yang diukur melalui kuesioner tersebut. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen penelitian ini, maka dalam uji validitas, peneliti menggunakan korelasi pearson, yaitu proses membandingkan setiap butir pertanyaan dengan skor total variabel. Apabila korelasi signifikannya (*p-value*) kurang dari 0.05 maka pengujian variabel dikatakan valid, namun apabila korelasi signifikannya (*p-value*) lebih besar dari 0.05 maka pengujian variabel dikatakan tidak

valid. Hasil uji validitas kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner

No.	Variabel	Kode	Correlation	Sig	Keterangan
1.	<i>Locus of Control</i>	LC 1	.664**	.000	Valid
		LC 2	.696**	.000	Valid
		LC 3	.641**	.000	Valid
		LC 4	.311**	.042	Valid
		LC 5	.723**	.000	Valid
		LC 6	.737**	.000	Valid
		LC 7	.145**	.215	Tidak Valid
		LC 8	.379**	.016	Valid
		LC 9	.814**	.000	Valid
		LC 10	.494**	.002	Valid
		LC 11	.299**	.048	Valid
		LC 12	.673**	.000	Valid
		LC 13	.682**	.000	Valid
		LC 14	.282**	.059	Tidak Valid
		LC 15	.679**	.000	Valid
2.	Gaya Kepemimpinan	GK 1	.308**	.043	Valid
		GK 2	.796**	.000	Valid
		GK 3	.800**	.000	Valid
		GK 4	.690**	.000	Valid
		GK 5	.694**	.000	Valid
		GK 6	.837**	.000	Valid
		GK 7	.246**	.087	Tidak Valid
		GK 8	.508**	.002	Valid
		GK 9	.460**	.004	Valid
3.	Komitmen Organisasi	KO 1	.578**	.000	Valid
		KO 2	.736**	.000	Valid
		KO 3	.811**	.000	Valid
		KO 4	.753**	.000	Valid
		KO 5	.871**	.000	Valid
		KO 6	.798**	.000	Valid
		KO 7	.832**	.000	Valid
		KO 8	.630**	.000	Valid
		KO 9	.680**	.000	Valid
4.	Kinerja Karyawan	KK 1	.318**	.038	Valid
		KK 2	.468**	.003	Valid
		KK 3	.610**	.000	Valid
		KK 4	.540**	.001	Valid
		KK 5	.372**	.001	Valid
		KK 6	.636**	.000	Valid
		KK 7	.559**	.000	Valid
		KK 8	.379**	.016	Valid
		KK 9	.503**	.002	Valid

Sumber : Lampiran 5 diolah

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.7 dijelaskan bahwa pada variabel locus of control dari 15 pertanyaan terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid yaitu LC 7 dan LC 14 karena korelasi signifikansinya (*p-value*) lebih besar dari 0.05 dan correlationnya kurang dari 0.3, sehingga LC 7 dan LC 14 tidak dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Pada variabel Gaya Kepemimpinan dari 9 pertanyaan terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu GK 7 karena korelasi signifikannya (*p-value*) lebih besar dari 0.05 dan correlationnya kurang dari 0.3, sehingga GK 7 tidak dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Sedangkan untuk variabel Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan dikatakan valid karena korelasi signifikansi (*p-value*) sebesar kurang dari 0.05.

Setelah diketahui tingkat validitasnya maka selanjutnya perlu dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur pada waktu dan tempat yang berbeda. Untuk mengetahui apakah instrument tersebut reliable atau tidak maka cara pengukuran uji reliabilitas ini menggunakan *Koefisien Cronbach Alpha* (*r-alpha*). Instrument penelitian dikatakan reliable apabila *r-alpha* positif dan lebih besar dari 0.06, namun apabila *r-alpha* negatif dan kurang dari 0.06 maka instrument yang digunakan tidak reliable.

Hasil uji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variabel	Kode	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	<i>Locus of Control</i>	LC	.860	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	GK	.777	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi	KO	.897	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	KK	.612	Reliabel

Sumber : Lampiran 5 diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.8 dijelaskan bahwa dengan sampel sebanyak 32 responden dan dengan 42 butir pertanyaan, semua variabel dinyatakan reliabel karena korelasi *cronbach alpha* (*r-alpha*) sebesar lebih besar dari 0.06.

4.2.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan nilai yang diperoleh dari hasil kuesioner pada setiap variabel. Variabel yang digunakan pada penelitian ini, yang pertama adalah variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Yang kedua adalah variabel independen yang terdiri dari *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi. Obyek penelitian ini adalah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya dengan teknik pengambilan sampelnya adalah *convenience sampling*, dimana sampel yang digunakan adalah karyawan bagian keuangan, anggaran dan akuntansi, SDM, serta loket.

Analisis deskriptif pada setiap variabel meliputi perhitungan nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan kemencengan (*skewness*) yang didistribusi dari data yang telah diperoleh berdasarkan variabel yang digunakan pada penelitian ini, sehingga dari hasil tersebut maka akan diperoleh gambaran atau tanggapan responden dalam menjawab setiap item pada kuesioner penelitian. Pengukuran variabel menggunakan skala *likert*. Tahapan awal penelitian ini adalah pengumpulan data melalui kuesioner yang kemudian data yang diperoleh tersebut diolah untuk memperoleh hasil dan dapat ditarik kesimpulan untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

1. *Locus of Control*

Variabel independen pertama adalah *locus of control*. *Locus of Control* merupakan persepsi seseorang tentang sumber nasibnya, serta tentang sebab-sebab keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya. Variabel ini berisi 15 pertanyaan. Pengukuran variabel ini menggunakan skala *likert* lima poin, dimana nilai satu berarti sangat tidak setuju, nilai dua berarti tidak setuju, nilai tiga berarti kurang setuju, nilai empat berarti setuju, dan nilai lima berarti sangat setuju.

Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan dari analisis deskriptif sistem informasi akuntansi :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Deskriptif *Locus of Control*

Kode	Frekuensi Jawaban (%)						Mean	Std. Deviation
	1	2	3	4	5	Total		
LC 1	3.1	15.6	31.2	31.2	18.8	100	3.47	1.077
LC 2	3.1	0	28.1	62.5	6.2	100	3.69	.738
LC 3	3.1	6.2	9.4	75.0	6.2	100	3.75	.803
LC 4	3.1	3.1	18.8	65.6	9.4	100	3.75	.803
LC 5	9.4	12.5	31.2	40.6	6.2	100	3.22	1.070
LC 6	12.5	9.4	31.2	46.9	0	100	3.13	1.040
LC 7	0	0	3.1	31.2	65.6	100	4.62	.554
LC 8	0	6.2	31.2	34.4	28.1	100	3.84	.920
LC 9	3.1	9.4	37.5	46.9	3.1	100	3.37	.833
LC 10	0	3.1	21.9	56.2	18.8	100	3.91	.734
LC 11	0	0	12.5	31.2	56.2	100	4.44	.716
LC 12	3.1	9.4	25.0	50.0	12.5	100	3.59	.946
LC 13	9.4	6.2	40.6	40.6	3.1	100	3.22	.975
LC 14	0	0	12.5	40.6	46.9	100	4.34	.701
LC 15	9.4	3.1	28.1	53.1	6.2	100	3.44	1.014
Mean <i>Locus of Control</i>							3.72	

Sumber : Lampiran 6 diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata (mean) untuk variabel *locus of control* yang terdiri dari item pertanyaan LC 1 sampai dengan LC 15 adalah sebesar 3.72, hal tersebut dapat dikatakan bahwa *Locus of Control* karyawan hampir mendekati “baik”. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.9 yaitu pada item pertanyaan LC 3 dengan nilai mean sebesar 3.75 yang menyatakan bahwa dalam setiap penugasan, anggota tim dapat menyelesaikan tugas apapun yang ingin diselesaikan. Pada item pertanyaan LC 4 dengan nilai mean sebesar 3.75 yang menyatakan bahwa jika karyawan tidak menyukai keputusan pimpinan, karyawan dapat melakukan sesuatu

terhadap keputusan tersebut. Pada item pertanyaan LC 8 dengan nilai mean sebesar 3.84 yang menyatakan bahwa untuk mendapatkan pekerjaan yang bagus, karyawan harus memiliki koneksi. Pada item pertanyaan LC 10 dengan nilai mean sebesar 3.91 yang menyatakan bahwa kebanyakan anggota tim sangat mempunyai pengaruh terhadap pimpinan lebih dari yang mereka bayangkan. Pada item pertanyaan LC 14 dengan nilai mean sebesar 4.34 yang menyatakan bahwa karyawan yang melaksanakan penugasan dengan baik akan memperoleh penghargaan. Pada item pertanyaan LC 11 dengan nilai mean sebesar 4.44 yang menyatakan bahwa promosi akan diberikan apabila karyawan melaksanakan penugasan dengan baik. Pada item pertanyaan LC 7 dengan nilai mean sebesar 4.62 yang menyatakan bahwa karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik jika mereka mau berusaha.

Secara umum responden menyatakan bahwa responden cukup percaya dengan *locus of control* seorang karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik apabila karyawan tersebut berusaha.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian dan cara kemampuan berkomunikasi. Pengukuran variabel ini dalam kuesioner adalah dengan skala *likert* 5 (lima) poin, dimana angka satu berarti sangat tidak setuju, angka dua berarti tidak setuju, angka tiga berarti kurang setuju, angka empat berarti setuju, dan

angka lima berarti sangat setuju. Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan analisis deskriptif gaya kepemimpinan :

Tabel 4.10
Hasil Analisis Deskriptif Gaya Kepemimpinan

Kode	Frekuensi Jawaban (%)						Mean	Std. Deviation
	1	2	3	4	5	Total		
GK 1	0	6.2	25.0	40.6	28.1	100	3.91	.893
GK 2	0	3.1	6.2	71.9	18.8	100	4.06	.619
GK 3	0	3.1	12.5	53.1	31.2	100	4.12	.751
GK 4	0	3.1	9.4	75.0	12.5	100	3.97	.595
GK 5	0	0	15.6	56.2	28.1	100	4.13	.660
GK 6	0	3.1	12.5	62.5	21.9	100	4.03	.695
GK 7	0	0	12.5	75.0	12.5	100	4.00	.508
GK 8	0	3.1	3.1	62.5	31.2	100	4.22	.659
GK 9	0	3.1	3.1	34.4	59.4	100	4.50	.718
Mean Gaya Kepemimpinan							4.1	

Sumber : Lampiran 6 diolah

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata (mean) untuk variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari item pertanyaan GK 1 sampai dengan GK 9 adalah sebesar 4.1, hal tersebut dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada perusahaan ini sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 yaitu pada item pertanyaan GK 3 dengan nilai mean sebesar 4.12 yang menyatakan bahwa terdapat suasana kekeluargaan ditempat karyawan bekerja. Pada item pertanyaan GK 5 dengan nilai mean sebesar 4.13 yang menyatakan bahwa komunikasi antara atasan, bawahan dan rekan kerja sangat terbuka dan menyenangkan. Pada item pertanyaan GK 8 dengan nilai mean sebesar 4.22 yang menyatakan bahwa karyawan selalu mendapat arahan dalam mengerjakan tugas yang benar dari pimpinan.

Pada item pertanyaan GK 9 dengan nilai mean sebesar 4.50 yang menyatakan bahwa pimpinan selalu menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan dan hasil.

Secara umum responden menyatakan bahwa gaya kepemimpinan seorang pimpinan baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemimpin mempunyai cara untuk mempengaruhi karyawan sedemikian rupa sehingga karyawan tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan tingkat sampai sejauh apa seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuan organisasinya, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pengukuran variabel komitmen organisasi dalam kuesioner adalah dengan skala *likerti* 5 (lima) poin, dimana angka satu berarti sangat tidak setuju sampai angka lima berarti sangat setuju. Berikut ini adalah tabel hasil deskriptif komitmen organisasi :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Kode	Frekuensi Jawaban (%)						Mean	Std. Deviation
	1	2	3	4	5	Total		
KO 1	0	6.2	25.0	46.9	21.9	100	3.84	.847
KO 2	6.2	9.4	18.8	56.2	9.4	100	3.53	1.016
KO 3	3.1	3.1	15.6	68.8	9.4	100	3.78	.792
KO 4	6.2	0	31.2	53.1	9.4	100	3.59	.911
KO 5	9.4	3.1	25.0	56.2	6.2	100	3.47	1.016
KO 6	6.2	3.1	28.1	59.4	3.1	100	3.50	.880
KO 7	3.1	3.1	15.6	40.6	37.5	100	4.06	.982
KO 8	3.1	3.1	9.4	46.9	37.5	100	4.12	.942
KO 9	0	0	31.2	62.5	6.2	100	3.75	.568
Mean Komitmen Organisasi							3.74	

Sumber : Lampiran 6 diolah

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata (mean) untuk variabel komitmen organisasi yang terdiri dari item pertanyaan KO 1 sampai dengan KO 9 adalah sebesar 3.74, hal tersebut dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi karyawan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.11 yaitu pada item pertanyaan KO 9 dengan nilai mean sebesar 3.75 yang menyatakan bahwa tawaran pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan lain tidak membuat karyawan pindah kerja. Pada item pertanyaan KO 3 dengan nilai mean sebesar 3.78 yang menyatakan bahwa karyawan sangat peduli dengan mengenai nasib organisasi ini. Pada item pertanyaan KO 1 dengan nilai mean sebesar 3.84 yang menyatakan bahwa karyawan merasa sebagai bagian dari keluarga besar perusahaan. Pada item pertanyaan KO 7 dengan nilai mean sebesar 4.06 yang menyatakan bahwa karyawan berpendapat bahwa lebih baik jika seseorang tinggal

pada satu perusahaan sepanjang karir mereka. Pada item pertanyaan KO 8 dengan nilai mean sebesar 4.12 yang menyatakan bahwa karyawan berpendapat bahwa keluar masuk dari satu perusahaan ke perusahaan lainbukan hal yang etis.

Secara umum respondenmenyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan cukup baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan komitmen organisasi seorang karyawan akan terus memihak pada organisasi dan tujuan-tujuan organisasi tersebut, serta berniat mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena untuk pencapaian tujuan suatu organisasi tersebut melalui pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab. Cara pengukuran kuesioner variabel dependen kinerja karyawan adalah dengan menggunakan skala *likert* 5 (lima) point, dimana angka satu berarti sangat tidak setuju sampai angka lima yang berarti sangat setuju. Berikut ini adalah tabel hasil deskriptif kinerja karyawan :

Tabel 4.12
Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kode	Frekuensi Jawaban (%)						Mean	Std. Deviation
	1	2	3	4	5	Total		
KK 1	0	0	3.1	81.2	15.6	100	4.12	.421
KK 2	0	0	21.9	65.6	12.5	100	3.91	.588
KK 3	0	0	9.4	28.1	62.5	100	4.53	.671
KK 4	0	0	3.1	62.5	34.4	100	4.31	.535
KK 5	0	0	3.1	56.2	40.6	100	4.38	.554
KK 6	0	0	12.5	59.4	28.1	100	4.16	.628
KK 7	0	0	6.2	68.8	25.0	100	4.19	.535
KK 8	0	0	6.2	75.0	18.8	100	4.12	.492
KK 9	0	0	15.6	71.9	12.5	100	3.97	.538
Mean Kinerja Karyawan							4.19	

Sumber : Lampiran 6 diolah

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata (mean) untuk variabel kinerja karyawan yang terdiri dari item pertanyaan KK 1 sampai dengan KK 9 adalah sebesar 4.19, hal tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan ini sudah baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.12 yaitu pada item pertanyaan KK 7 dengan nilai mean sebesar 4.19 yang menyatakan bahwa karyawan mampu mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pada item pertanyaan KK 4 dengan nilai mean sebesar 4.31 yang menyatakan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan atasan dan rekan sekerja. Pada item pertanyaan KK 5 dengan nilai mean sebesar 4.38 yang menyatakan bahwa karyawan selalu mentaati peraturan yang ada di perusahaan ini. Pada item pertanyaan KK 3 dengan nilai mean sebesar 4.53 yang menyatakan bahwa kejujuran adalah hal yang mutlak harus diterapkan karyawan dalam bekerja.

Secara umum responden menyatakan bahwa kinerja karyawan sudah baik, karena karyawan sudah dapat melaksanakan tugas dengan baik, mentaati peraturan yang ada di perusahaan, serta selalu menerapkan kejujuran dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam memenuhi persyaratan untuk mencapai tujuan perusahaan.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini berfungsi untuk menghasilkan kemungkinan data yang valid dengan dilakukannya model statistic yang terlebih dahulu melalui :

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas berfungsi untuk menguji apakah model regresi penelitian ini terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dan seharusnya model regresi yang baik yaitu apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut ini adalah tabel hasil uji asumsi klasik multikolonieritas :

Tabel 4.13
Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolonieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	36.478	5.079		7.182	.000		
	TLC	.081	.076	.236	1.058	.299	.645	1.550
	TGK	-.142	.173	-.202	-.820	.419	.527	1.897
	TKO	.062	.120	.150	.517	.609	.383	2.613

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Lampiran 7 diolah

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance pada masing-masing variabel independen yaitu sebesar 0.645 untuk variabel *locus of control*, 0.527 untuk variabel gaya kepemimpinan, dan 0.383 untuk variabel komitmen organisasi. Begitu pula pada nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak ada yang lebih besar dari 10. Nilai VIF pada tabel diatas yaitu sebesar 1.550 untuk variabel *locus of control*, 1.897 untuk variabel gaya kepemimpinan, dan 2.613 untuk variabel komitmen organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang meliputi *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen di dalam model regresi.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas data pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian ini apakah terdistribusi normal atau tidak dan pengujiannya menggunakan *normal probability plot*. Salah satu cara untuk melihat normalitas data adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan melihat nilai signifikansinya. Untuk menguji normalitas data ini, sebelumnya data perlu di *unstandardized* sehingga terdapat nilai residualnya. Tahapan selanjutnya untuk menguji normalitas adalah melalui uji sample K-S. Berikut ini adalah tabel hasil uji asumsi klasik normalitas.

Tabel 4.14

Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33901882
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.061
	Negative	-.116
Kolmogorov-Smirnov Z		.658
Asymp. Sig. (2-tailed)		.779

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Lampiran 7 diolah

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah sebesar 0.658 dengan nilai signifikansinya 0.779. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi ini dikatakan baik karena nilai signifikansinya (0.779) lebih besar dari 0.05.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berfungsi untuk mengetahui apakah dalam model regresi yang digunakan pada penelitian ini terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model yang baik adalah apabila pada model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas. Variabel yang digunakan dapat dikatakan mengandung heterokedastisitas apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih besar dari 0.05. Berikut ini adalah tabel hasil uji asumsi klasik heterokedastisitas :

Tabel 4.15

Hasil Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	36.478	5.079		7.182	.000
	TLC	.081	.076	.236	1.058	.299
	TGK	-.142	.173	-.202	-.820	.419
	TKO	.062	.120	.150	.517	.609

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Lampiran 7 diolah

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa nilai T hitung constant sebesar 7.182 dengan signifikansinya 0.000, nilai T hitung sebesar 1.058 dengan signifikansinya sebesar 0.299 untuk variabel *locus of control*, T hitung sebesar -0.820 dengan signifikansinya sebesar 0.299 untuk variabel gaya kepemimpinan, dan T hitung sebesar 0.517 dengan signifikansinya sebesar 0.609 untuk variabel komitmen organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yaitu *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

4.2.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen, maka peneliti menggunakan model statistic berikut :

1. Uji F Statistik (Uji F)

Uji F statistic pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau terikat. Apabila nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak, yang berarti model regresi fit. Namun, apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka H_0 diterima, yang berarti model regresi tidak fit. Berikut ini adalah tabel hasil uji F :

Tabel 4.16**Hasil Uji F**

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.274	3	6.425	1.061	.382 ^a
	Residual	169.601	28	6.057		
	Total	188.875	31			

a. Predictors: (Constant), TKO, TLC, TGK

b. Dependent Variable: TKK

Sumber : Lampiran 8 diolah

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 1.061 dengan nilai signifikansi sebesar 0.382. Nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, yang berarti H₀ diterima sehingga model regresi dapat dikatakan tidak fit. Hal ini berarti *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi sebagai variabel independen secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai koefisien determinasinya adalah nol (0) dan satu (1). Apabila R-Square sama dengan satu maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila R-Square hampir mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi, dan apabila R-Square sama dengan nol maka variabel

independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel hasil uji koefisien determinasi (R^2) :

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 ^a	.102	.006	2.461

a. Predictors: (Constant), TKO, TLC, TGK

b. Dependent Variable: TKK

Sumber : Lampiran 8 diolah

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dijelaskan bahwa nilai *adjusted R Square* menunjukkan nilai yang rendah yaitu 0.006 atau sebesar 0.6 persen. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi dapat menjelaskan hanya sebesar 0.6 persen oleh variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 99.4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi penelitian ini.

3. Uji Statistik (t-test)

Uji t statistik (t-test) berfungsi untuk menguji signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujianya adalah apabila signifikansinya kurang dari 0.05 maka H1 diterima yang berarti nilai koefisien regresi berpengaruh secara signifikan. Namun, apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka H1 ditolak yang

berarti nilai koefisien regresi tidak berpengaruh secara signifikan. Berikut ini adalah tabel hasil uji t-test :

Tabel 4.18

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.478	5.079		7.182	.000
	TLC	.081	.076	.236	1.058	.299
	TGK	-.142	.173	-.202	-.820	.419
	TKO	.062	.120	.150	.517	.609

a. Dependent Variable: TKK

Sumber : Lampiran 8 diolah

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dijelaskan bahwa semua variabel nilai signifikannya lebih besar dari 0.05 dan H1 ditolak yaitu variabel *locus of control* sebesar 0.299, gaya kepemimpinan sebesar 0.419, dan komitmen organisasi sebesar 0.609. Adapun persamaan regresi linier berganda berdasarkan tabel 4.18 yaitu sebagai berikut :

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

$$Y = 36.478 + 0.081X_1 - 0.142X_2 + 0.062X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

$X_1 = Locus\ of\ Control$

X_2 = Gaya Kepemimpinan

X_3 = Komitmen Organisasional

E = Variabel pengaruh lainnya

Berdasarkan model persamaan regresi linier diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai sebesar 36.478 yang bernilai positif, hal ini berarti apabila variabel *locus of control*, gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional, maka nilai kinerja karyawan yaitu sebesar 36.478 satuan.

b. Tahap Pengujian Hipotesis Dalam Penelitian

1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil Uji F hitung sebesar 1.061 dengan nilai signifikansi sebesar 0.382. Nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak sehingga model regresi *locus of control* dapat dikatakan tidak fit.

Berdasarkan hasil uji t sebesar 1.058 dengan nilai signifikansi sebesar 0.299. nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak yang menyatakan bahwa “*locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya”.

2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji F hitung sebesar 1.061 dengan nilai signifikansi sebesar 0.382. Nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, yang berarti H0 diterima dan H1 ditolak sehingga model regresi gaya kepemimpinan dapat dikatakan tidak fit. Berdasarkan hasil uji t sebesar -0.820 dengan nilai signifikansi sebesar 0.419. Nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, yang berarti H0 diterima dan H1 ditolak yang menyatakan bahwa “Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya”.

3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji F hitung sebesar 1.061 dengan nilai signifikansi sebesar 0.382. Nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, yang berarti H0 diterima dan H1 ditolak sehingga model regresi komitmen organisasi dapat dikatakan tidak fit. Berdasarkan hasil uji t sebesar 0.517 dengan nilai signifikansi sebesar 0.609. Nilai signifikansi menunjukkan nilai lebih besar dari 0.05, yang berarti H0 diterima dan H1 ditolak yang menyatakan bahwa “Komitmen Organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya”.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan peneliti ke PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop VIII Surabaya terhadap 32 responden yang terdiri dari karyawan bagian SDM, keuangan, anggaran dan akuntansi, serta bagian loket dan telah dilakukannya uji statistic dengan SPSS versi 16.0 maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji F yang model regresinya dikatakan tidak fit. Berdasarkan uji t menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan pada variabel independen yaitu *locus of control*, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan memiliki kinerja, apabila mereka dapat menampilkan perilaku yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukannya sebagai hasil pengaruh dalam dirinya (internal) maupun lingkungan diluar dirinya (eksternal). Melalui *locus of control* yang dimiliki, perilaku pekerja dapat dijelaskan ketika seorang karyawan merasakan hasil pekerjaan yang mereka lakukan merupakan hasil control internal atau eksternal. Dengan demikian ketika seorang karyawan berkinerja dengan baik maka mereka yakin bahwa hal tersebut disebabkan oleh usaha masing-masing individu, mereka digolongkan sebagai internal. Sementara yang lain memandang diri mereka secara tak berdaya diatur

oleh nasib, ketika berkinerja dengan baik mereka yakin itu merupakan keberuntungan, mereka digolongkan sebagai eksternal.

Locus of control terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang tidak berhasil membuktikan hubungan pengaruh yang signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini diduga karena responden masih sedikit mempunyai *locus of control* internal, dimana *locus of control* internal adalah keyakinan seseorang bahwa dalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya mendukung atau tidak mendukung. Hal ini dapat dipahami karena karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik harus memiliki koneksi, ini berarti karyawan masih kurang yakin dan tidak percaya diri dengan kemampuan dirinya untuk mendapatkan pekerjaan yang baik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bunga Nur Julianingtyas, 2012. Namun, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nur Indriantoro, 2006 yang menyatakan bahwa karyawan yang kurang memiliki *locus of control internal* cenderung kurang percaya diri.

2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan dalam perusahaan sebagai faktor yang dominan dalam menentukan dan pembentukan karakter perusahaan akan mempengaruhi output dari kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus memperhatikan bawahannya agar bawahannya merasa nyaman ketika bekerja. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan sebagai perilaku yang konsisten untuk

mempengaruhi orang lain/bawahannya menurut yang dipersepsikan pemimpin sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi.

Gaya kepemimpinan terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang tidak berhasil membuktikan hubungan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini diduga karena responden merasa tidak nyaman karena pada perusahaan ini menerapkan sistem *rolling* antar kawasan daerah operasi dan jika melakukan kesalahan ataupun melanggar aturan maka akan di pindah tugaskan ataupun dikeluarkan dari perusahaan walaupun gaya kepemimpinan disiplin selama ini yang diterapkan sudah baik. Selain itu, karyawan juga merasa kurang adanya hubungan yang dekat antara atasan dan bawahan di tempat bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bunga Nur Julianingtyas, 2012. Namun, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ogbonna dan Harris, 2006.

3. Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi merupakan sikap untuk merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat individu bekerja maka individu akan memberikan kemampuan yang terbaik dan loyal untuk organisasinya tersebut, dengan kata lain anggota yang ,memiliki komitmen terhadap organisasinya maka akan lebih bertahan sebagai bagian organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu

komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Jika seorang karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat terus meningkat.

Hasil penelitian yang tidak berhasil membuktikan hubungan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan tersebut. Hal ini diduga karena responden masih kurang mempertahankan dan menyukai tempat responden bekerja. Hal ini dapat dipahami karena karyawan tidak merasa terganggu bila memutuskan keluar dari perusahaan, ini dapat terjadi karena dari semua responden mempunyai usia yang terbilang muda yaitu antara 21-30 tahun sehingga responden masih mempunyai banyak waktu untuk mengembangkan karir mereka, begitu juga dengan lama bekerja responden pada umumnya pada rentang 2-10 tahun sehingga responden sebagai karyawan diperusahaan masih kurang berkomitmen.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Bunga Nur Julianingtyas, 2012. Namun, hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Cahyasumirat, 2006.