

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PALANG MERAH INDONESIA (PMI) KABUPATEN JEMBER

Rohilatul Hasanah¹, Akhmad Suharto², Pawestri Winahyu³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember
Email : rohilatulhasanah321@gmail.com,

ABSTRACT

Human resource are resources that are used to balance other resources. Good performance is needed by the organization in achievement of organizational goals and which can be measured from the level of organizational success in achieving goals. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and loyalty on the performance of PMI employees in Jember. The population in this study is the entire PMI employees in Jember. The sampling technique used was saturated or census samples of 62 employees. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the effect of organizational commitment and loyalty has an effect on the performance of the employees of PMI Jember.

Keywords : *commitment, loyalty, and the performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mengimbangi sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang baik diperlukan oleh organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dan yang dapat diukur dari tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan loyalitas terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PMI Kabupaten Jember. Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel jenuh atau sensus sebanyak 62 pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi dan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Jember.

Kata Kunci : Komitmen, loyalitas, dan kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat sentral bagi organisasi, dimana keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia. Keberhasilan suatu organisasi baik besar ataupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan, organisasi perlu memiliki sumber daya yang berkualitas. Kompetensi yang baik perlu dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan kewajiban dalam berorganisasi. Tidak hanya kompetensi yang

diperlukan oleh organisasi, organisasi juga memerlukan sebuah komitmen dari sumber daya manusia yang dimiliki tersebut. Kompetensi dan komitmen merupakan faktor yang dapat menentukan kinerja.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2016) menyatakan bahwa komitmen adalah keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen dapat mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi (*is retained*) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (*turnover*). Komitmen yang kuat juga dapat membuat sumber daya manusia peduli dan menjaga akan keberlangsungan organisasinya.

Sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi akan mendahulukan kepentingan organisasinya daripada kepentingan dirinya. Tidak hanya komitmen yang dapat membuat sumber daya manusia giat dalam bekerja, loyalitas juga perlu dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas di organisasi.

Loyalitas yang tinggi terhadap organisasi perlu dimiliki oleh setiap sumber daya manusia. Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Abadih (2014) menyatakan bahwa loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Hal ini, dicerminkan oleh kesediaan anggota menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan. Sumber daya manusia yang memiliki loyalitas tinggi juga dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan dalam bekerja, sehingga akan memberikan dampak positif bagi anggota lainnya. Oleh karena itu, loyalitas dan komitmen perlu dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar dapat mempengaruhi kinerja dari sumber daya manusia itu sendiri.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011). Jadi, kinerja merupakan hasil dari sumber daya manusia selama menjalankan tanggung jawab dalam sebuah organisasi yang diembannya. Kinerja yang baik diperlukan oleh organisasi demi tercapainya tujuan organisasi dan yang dapat diukur dari tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Palang Merah Indonesia (PMI) adalah sebuah organisasi perhimpunan nasional di Indonesia yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. PMI Kabupaten Jember terdiri

dari 3 unit yang terdiri dari Markas PMI yang terletak di Jl. Jawa no. 58, Unit Donor Darah (UDD) yang terletak di Jl. Srikoyo, Patrang serta Klinik Pratama PMI yang terletak di Jubung Jember. Dalam melaksanakan tugasnya, Palang Merah Indonesia (PMI) berpegang teguh pada 7 (tujuh) prinsip dasar Gerakan Internasional Palang Merah dan Bulan Sabit Merah yaitu kemanusiaan, kesamaan, kesukarelaan, kemandirian, kesatuan, kenetralan dan kesemestaan. Menurut WHO perencanaan kebutuhan darah itu 2 % dari jumlah penduduk. jumlah donasi darah di PMI Kabupaten Jember setiap tahunnya terus meningkat, namun masih jauh dari jumlah yang dibutuhkan. Pada tahun 2016 target kebutuhan darah yang dibutuhkan sebesar 48.380, sedangkan jumlah yang tercapai pada tahun 2016 sebanyak 32.599 kantong darah. Pada tahun 2017 target kebutuhan darah yang dibutuhkan sebesar 48.603, sedangkan jumlah yang tercapai pada tahun 2017 sebanyak 32.599 kantong darah. Pada tahun 2018 target kebutuhan darah yaitu sebesar 56.603, sedangkan jumlah yang tercapai sebesar 35.324 kantong darah. Berdasarkan data tersebut masing-masing tahun memiliki deviasi, dimana capaian jumlah donasi tidak memenuhi target kebutuhan darah yang harus tersedia. Hal tersebut juga dikarenakan beberapa pegawai yang menyelesaikan tugas dengan tidak memperhatikan kuantitas atau kemampuan diri dalam melaksanakan tugasnya. Di sisi lain permasalahan yang terkait adalah beberapa pegawai bekerja kurang dari waktu yang telah ditentukan PMI sendiri, serta Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember belum melakukan penilaian kinerja yang terukur. Maka dengan demikian perlu adanya evaluasi untuk mengetahui hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan penilaian kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, juga mengetahui sejauh mana efektivitas organisasi dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi pegawai sesuai dengan visi, misi, dan strategi organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja

pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember?

2. Apakah ada pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember?

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara loyalitas terhadap kinerja pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Aspek manajemen suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Hasibuan (2002) manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Menurut Hasibuan (2002) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Komitmen berkaitan dengan tingkat keterlibatan individu dengan organisasi tempat mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen menurut Luthans (2006) adalah sikap loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan dari seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Sikap loyalitas ini diindikasikan oleh tiga hal, yaitu : (1) keinginan kuat seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasinya, (2) kemauan untuk mengerahkan usahanya untuk organisasinya, (3) keyakinan dan penerimaan yang kuat

terhadap nilai dan tujuan organisasi. Menurut Meyer dan Allen dalam Meidina (2014) menyatakan bahwa terdapat tiga model komitmen dan direfleksikan dalam tiga pokok utama, yaitu:

1. *Affective Commitment*, Komitmen ini timbul disebabkan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya keterikatan emosional antara individu dengan organisasi.
2. *Continuance Commitment*, Komitmen ini timbul disebabkan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya kepedulian atas biaya atau perasaan merugi bila meninggalkan organisasi.
3. *Normative Commitment*, Individu ingin menjadi anggota organisasi dikarenakan adanya kewajiban atau tanggungjawab.

Loyalitas atau kesetiaan penting bagi organisasi. Secara harfiah loyal berarti setia atau loyalitas dapat diartikan sebagai suatu kesetiaan. Menurut Hasibuan(2002) mendeskripsikan loyalitas sebagai kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan. Sedangkan Robbins (2006) mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan melindungi dan menyelamatkan diri seseorang.

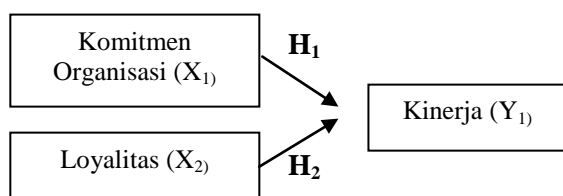
Berdasarkan dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki kesetiaan karyawan pada organisasi yang diwujudkan dengan kesediaan karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan berhasil maksimal.

Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak dapat lepas dari peran kinerja pegawainya. Kinerja organisasi merupakan pencapaian hasil dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil kerja pegawai bersifat kongkret, dapat diamati, dan dapat diukur. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa

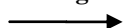
kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan Bernadin (2007) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan oleh pekerjaan yang bersangkutan. Keenam kriteria tersebut adalah : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, 5) kemandirian, 6) komitmen. dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas selama periode tertentu dimana hasil tersebut dapat diukur melalui penilaian kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Bangun (2012) menyatakan bahwa untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas suatu pekerjaan dapat diukur melalui 4 (empat) indikator, meliputi :

1. Kuantitas pekerjaan, Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, Setiap pegawai dalam organisasi harus memenuhi persyaratan untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Hubungan antara perseorangan, Hubungan antar perseorangan ini sama dengan kerjasama. jika kerjasama berkaitan dengan hal pekerjaan, amak hubungan perseorangan berkaitan dengan sikap pribadi kepada pegawai lainnya.
4. Kerjasama, Kerjasama yaitu kesediaan pegawai untuk bekerja sama.

KERANGKA KONSEPTUAL



Keterangan :



: Pengaruh secara parsial

HIPOTESA

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan teori diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial

H₂ : Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial

3.METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif. populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai PMI Kab. Jember sebanyak 72 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012) hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai Palang Merah Indonesia (PMI) Kabupaten Jember sebanyak 72 orang. Namun peneliti mengalami kendala dalam penelitian ini. Selama kurun waktu 2 bulan peneliti hanya berhasil mendapatkan 62 pegawai untuk menjadi responden. Maka peneliti memutuskan untuk menggunakan 62 responden dalam penelitian ini. Sehingga dalam penelitian ini berupa data primer sedangkan metode pengumpulan data menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan jawaban dari responden.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Konstruk dikatakan valid jika nilai Pearson Correlation > 0,5 dan signifikansi < 0,5. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan setelah semua butir pernyataan valid. Kriteria pengujian adalah koefisien alpha (α) > 0,6, maka instrument yang digunakan dinyatakan reliabel. Untuk melakukan uji realibilitas, digunakan metode alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali,2011).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti

menggunakan alat bantu program aplikasi computer yaitu SPSS Versi 21.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Suatu instrumen dapat digunakan dalam penelitian jika instrumen tersebut dikatakan valid dan reliabel. Untuk mengetahui instrumen dalam penelitian valid atau tidak dilakukan dengan uji validitas. Berdasarkan hasil uji validitas seluruh pernyataan dalam kuesioner mengenai variabel komitmen organisasi, loyalitas, dan kinerja pegawai telah memnuhi syarat validitas. Dan untuk mengetahui instrumen reliabel dilakukan dengan uji reliabilitas. Hasilnya menunjukkan instrumen konsisten bila digunakan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas. Berdasarkan hasil yang diperoleh dengan bantuan SPSS didapatkan model regresi berdistribusi normal dan bebas dari gejala heterokedastisitas.

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komitmen (X1)	0,609	1,642	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Loyalitas (X2)	0,609	1,642	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,10 dengan nilai Tolerance masing-masing variabel independen bernilai X_1 dan X_2 sebesar 0,609. Untuk hasil perhitungan *variance inflation factor* (VIF) juga menunjukkan tidak adanya nilai VIF dari variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10 dengan nilai VIF masing-masing variabel independen X_1 dan X_2 sebesar 1,642 sehingga hasil perhitungan nilai Tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen pada model regresi ini.

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	33,375	4,934		
1. Komitmen	,542	,171	,302	3,165	,002
Loyalitas	,366	,058	,597	6,266	,000

Tabel "Coefficients" memberikan informasi garis persamaan regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum, sebagai berikut :

$$Y = 33,375 + 0,542 x_1 + 0,366 x_2$$

Hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut :

- Pada model regresi nilai konstanta sebesar 33,375 yang berarti jika variabel independen dalam model diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja sebesar 33,375.
- Variabel komitmen
Nilai koefisien regresi ini menunjukkan bahwa komitmen (X_1) menunjukkan nilai positif sebesar 0,542. Dapat disimpulkan jika komitmen meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,542 dan sebaliknya jika komitmen menurun sebesar satu satuan maka komitmen pegawai akan menurun sebesar 0,542.
- Variabel loyalitas
Nilai koefisien regresi ini menunjukkan bahwa loyalitas (X_2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,366. Dapat disimpulkan jika loyalitas meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,366 dan sebaliknya jika loyalitas menurun sebesar satu satuan maka loyalitas pegawai akan menurun sebesar 0,366.
- Tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah antar variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Uji T

H	Hipotesis	Koefisien	t Hitung	t Tabel	Sig.
H ₁	Komitmen Kinerja Pegawai	-0,542	3,165	1,670	0,002
H ₂	Loyalitas Kinerja Pegawai	0,366	6,266	1,670	0,000

Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada variabel komitmen (X₁) dan loyalitas (X₂) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebagai berikut :

- pengujian H₁ variabel komitmen (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menghasilkan nilai t tabel sebesar 1,670 dan nilai t hitung 3,165 lebih besar dari t tabel dengan alpha = 5%. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
- pengujian H₂ variabel loyalitas (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan uji t yang menghasilkan nilai t tabel 1,670 dan nilai t hitung 6,266 lebih besar dari t tabel dengan alpha = 5%. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel loyalitas berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,821 ^a	,673	,662	2,239

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R² (R Square) kinerja pegawai (Y) sebesar 0,673 atau 67,3%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel komitmen (X₁) dan loyalitas (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh sebesar 67,3 %.

Sedangkan sisanya 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

5.KESIMPULAN

SARAN

- Kepada PMI Kabupaten Jember

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penilaian kinerja yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

- Kepada peneliti selanjutnya

- Penelitian selanjutnya diharapkan hendaknya tidak hanya menggunakan metode penyebaran kuesioner saja, tetapi juga menambahkan metode lain seperti metode wawancara dalam memperoleh data agar hasilnya lebih menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
- Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat menambah atau mengganti variabel agar memperoleh hasil penelitian yang lebih bervariasi.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PMI Kab. Jember

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H₁) bahwa penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) PMI Kab. Jember, hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini terbukti. Pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,542 sedangkan hasil signifikan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,165 yang mana lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,670 pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hal tersebut diperkuat dengan tanggapan pernyataan responden pada variabel

komitmen organisasi ($X_{1,1}$) mengenai keterikatan emosional berkaitan dengan masalah yang ada dalam organisasi terbanyak menjawab setuju 48,4%. Indikator tersebut menunjukkan pegawai ingin mengembangkan karir di PMI Kab. Jember. Pada variabel kinerja (Y_6) responden terbanyak mengenai usaha dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi sehingga hasilnya memuaskan terbanyak menjawab setuju 68,7%. Hal ini membuktikan bahwa komitmen organisasi dalam keinginan bekerja di PMI kab. Jember dengan memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswanto Wijaya Putra (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Jember. Jadi, dapat disimpulkan komitmen berpengaruh terhadap kinerja PMI Kabupaten Jember

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai PMI Kabupaten Jember

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama (H_2) bahwa penelitian ini menunjukkan loyalitas (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) PMI Kab. Jember, Hal ini menunjukkan hipotesis pertama (H_2) dalam penelitian ini terbukti. Pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,366 sedangkan hasil signifikan ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,266 yang mana lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,670 pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Hal tersebut diperkuat dengan tanggapan pernyataan responden pada variabel loyalitas ($X_{2,14}$) mengenai sikap bekerja dengan ikhlas tanpa paksaan siapapun terbanyak menjawab setuju 64,5%. Indikator tersebut menunjukkan pegawai ingin mengembangkan karir di PMI Kab. Jember. Pada variabel kinerja (Y_6) responden terbanyak mengenai usaha dalam mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi sehingga hasilnya memuaskan terbanyak menjawab setuju 67,7%. Hal ini membuktikan bahwa loyalitas pegawai PMI Kab. Jember mencerminkan kesediaan dan melindungi organisasi dengan memberikan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andrew M.C. Mamesah, Lotje Kawet, Victor P.K. Lengkong (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Jember. Jadi, dapat

disimpulkan komitmen berpengaruh terhadap kinerja PMI Kabupaten Jember.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan prosedur yang ada. Namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah waktu terbatas yang dimiliki oleh peneliti dan pegawai dalam mengisi kuesioner ini. Peneliti merencanakan pengembalian atau penarikan kuesioner dapat terkumpul dalam kurun waktu maksimal satu minggu, akan tetapi realisasinya membutuhkan waktu hampir 2 bulan. Hal ini disebabkan oleh pembagian kuisisioner di lakukan saat terjadi wabah sehingga aktivitas di lingkungan PMI Kab. Jember cukup padat karena keterbatasan jam kerja mengakibatkan pengisian kuisisioner tertunda dan pengisiannya dilakukan hingga para pegawai benar-benar memiliki waktu luang. Sehingga peneliti tidak memperoleh jawaban dari semua responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiah, Zainatul. 2014. "Pengaruh Upah dan Loyalitas Terhadap Disiplin Kerja Karyawan". Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Bernardin, H. J. 2007. "Human Resource Management: An Experiential Approach (4rd ed)". USA:McGraw-Hill
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Cetakan ke enam belas). Jakarta: Bumi aksara
- Luthans, F.2006, *Perilaku Organisasi*,Edisi Sepuluh, Yogyakarta :Penerbit Andi

Mathis, R,L, dan Jackson.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2, alih bahasa:* Bayu Brawira,SalembaEmpat : Jakarta.

Meidina, Karina. 2014. “Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Mirota Batik Malioboro Yogyakarta” skripsi, (Yogyakarta : Prodi Manajemen)hal 18.

Robbins, Stephen P. (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta:PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada), hal 188.)

Web : www.pmi.ac.id

