



Analisis Komitmen Organisasi Pada Kantor Camat Asakota Kota Bima

Sri Endang, Ikbal Irawan*

Program Studi Manajemen, STIE Bima, Nusa Tenggara Barat, Indonesia

Email: ¹sriendang16.stiebimaa@gmail.com, ^{2,*}ikbal.stiebima@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ikbal.stiebima@gmail.com

Submitted: 04 Juni 2020; Accepted: 12 Juni 2020; Published: 15 Agustus 2020

Abstrak—Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi (kemalasan) yang rendah, minimnya tingkat keluar masuk pekerjaan (*turn over*), dan tingkat kedisiplinan pegawai akan semakin meningkat ketika pegawai tersebut berkomitmen dalam pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan berdampak negatif bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya komitmen organisasi pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dengan sampel penelitian sebanyak 46 orang responden. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji t-test one sampel dan juga dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Asakota Kota Bima lebih dari 70% dari yang diharapkan (tinggi) yang dibuktikan dengan nilai uji t sebesar 13,670 dan Sig 0,000. Jika dibandingkan antara nilai thitung dengan t tabel maka thitung lebih besar dari t tabel ($13,670 > 1,679$), dan nilai Sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi

Abstract—Employees who have high organizational commitment will produce good performance, low absenteeism, lack of turnover, and employee discipline will increase when the employee commits to his work. Conversely, employees who have low organizational commitment will have a negative impact on the organization. This study aims to determine and analyze the amount of organizational commitment of employees at the Bima City Asakota District Office. This type of research is a descriptive study, with a sample of 46 respondents. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection used observations, questionnaires, interviews and heritage studies. The method of data analysis used was the one-sample t-test and also using the SPSS program. The results of this study concluded that the Organizational Commitment at the Asakota District Office Kota Bima is more than 70% of the expected (high) as evidenced by the t test value of 13,670 and Sig 0,000. If compared between the value of t count with t table, the t count is greater than t table ($13,670 > 1,679$), and the value of Sig < 0.05 ($0,000 < 0.05$) means that it is significant so that H_a is accepted and H_0 is rejected.

Keywords: Organizational Commitment

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberlangsungan suatu organisasi maupun perusahaan, oleh karena itu produktivitas dari pegawai atau karyawannya sangatlah dituntut secara maksimal agar diperoleh kinerja pegawai yang maksimal, efektif dan efisien. Namun dalam beberapa situasi tak jarang pegawai menghasilkan produktivitas kerja yang rendah disebabkan karena kurangnya komitmen terhadap organisasi atau perusahaan (Luthans, 2011).

Seorang pegawai dapat dikatakan berhasil dalam pekerjaan apabila memiliki komitmen organisasi, profesionalisme, dan tingkat kompetensi terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan seseorang untuk terlibat secara penuh dalam suatu organisasi, karena komitmen organisasi akan menimbulkan seseorang memiliki rasa ikut memiliki terhadap organisasi (Luthans, 2011).

Menurut Luthans (2011), pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik, tingkat absensi (kemalasan) yang rendah, minimnya tingkat keluar masuk pekerjaan (*turn over*), dan tingkat kedisiplinan pegawai akan semakin meningkat ketika pegawai tersebut berkomitmen dalam pekerjaannya. Sebaliknya, pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan berdampak negatif bagi organisasi. Dampak negatif tersebut dapat berupa organisasi tidak mampu melakukan perubahan dengan cepat, organisasi tidak mampu beradaptasi atau update terhadap hal-hal yang sifatnya baru terutama di bidang teknologi. Selain itu kinerja yang dihasilkan mengalami penurunan karena memiliki pegawai dengan komitmen organisasi yang rendah.

Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi apabila pegawai tersebut sangat tertarik dengan tujuan organisasi, nilai-nilai baik sosial dan intelektual dalam organisasi, dan sasaran-sasaran organisasi. Komitmen organisasi lebih dari sekedar hanya terdaftar dalam keanggotaan saja namun meliputi sikap kesetiaan terhadap organisasinya dengan berusaha keras mengeluarkan segenap kemampuannya demi kepentingan organisasi dan membantu mewujudkan pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan pegawai yang berkomitmen rendah.

Organisasi merujuk kepada suatu lembaga atau kelompok fungsional yang membutuhkan adanya faktor manusia baik pemimpin dan pegawai, pola tugas dan pengawasan, pola relasional, komitmen dan partisipasi anggota organisasi merupakan beberapa hal yang menjadi penentu organisasi. Setiap organisasi yang melayani kepentingan publik seperti Kantor Camat Asakota Kota Bima, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan produktifitas kerja, peningkatan hasil dan tercapainya tujuan organisasinya. Keberadaan dan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya, dalam hal ini dibutuhkan pegawai-pegawai yang berkompeten, sarat pengalaman, dan memiliki komitmen yang tinggi untuk memajukan organisasi.

Salah satu faktor yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi adalah tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas tinggi. Demikian pentingnya faktor sumber daya manusia sehingga didalam



strategi dan rencana organisasi, investasi di bidang sumber daya manusia mutlak harus dilakukan. Oleh karena demikian, Kantor Camat Asakota Kota Bima perlu mewujudkan tujuan yang diinginkan dengan cara meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dengan memberi berbagai pelatihan dan selanjutnya menuntut komitmen dari pegawainya agar mau bekerja membangun instansi dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

Beberapa pegawai pada Kantor Camat Asakota memiliki komitmen yang tinggi dan sebagian lainnya memiliki komitmen yang kurang, hal ini terlihat pada observasi awal oleh peneliti masih ada beberapa pegawai yang masih terlihat santai dan tidak ada aktifitas di ruang kerja pada saat jam kerja, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut tidak berkomitmen sebagai seorang pegawai yang harus menyelesaikan tugasnya dan mencari tau tugas apa saja yang belum terselesaikan. Selain itu ditemukan beberapa pegawai yang masih terlambat datang kerja, hal ini menunjukkan komitmen pegawai untuk mengikuti aturan hadir tepat waktu masih sangat minim.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahyudi (2012), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta evaluasi terhadap kemampuan yang dimiliki oleh seseorang. Manajemen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan dan masyarakat terpenuhi.

Suatu organisasi perlu melakukan manajemen terhadap Sumber Daya Manusia yang ada, sebab pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berperan penting dalam memberdayakan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dalam perusahaan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki.

Manajemen sumber daya manusia apabila dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi dalam rangka mencapai sasaran yang diinginkan karena setiap perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, dengan kata lain sumber daya manusia merupakan energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, dan tindakan.

2.2 Komitmen Organisasi

Setiap orang yang bekerja di suatu organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila pegawai dalam suatu organisasi tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari organisasi tersebut tidak mungkin akan tercapai. Namun terkadang suatu organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap pegawainya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja yang dihasilkan pegawai ataupun loyalitas pegawainya menjadi rendah (Nitisemito, 2014).

Komitmen pegawai terhadap organisasi merupakan tingkat keinginan pegawai untuk menempatkan dirinya secara totalitas pada organisasi dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins dkk, 2013).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Mangkunegara, 2016). Menurut L. Mathis dan Jackson (2012), Komitmen Organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen pegawai kepada organisasi dipandang sangat penting. Pegawai yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen pegawai. Komitmen pegawai dihubungkan dengan kepuasan kerja, tingkat absensi, keinginan untuk pindah dan kinerja (Fuad mas'ud, 2012). Semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi maka semakin baik kinerja pegawai.

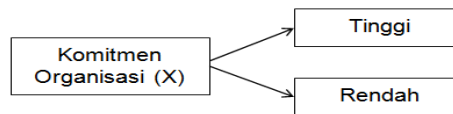
Menurut Fuad Mas'ud (2012), komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen sebagai indikator sebagai berikut :

- Komitmen Afektif (*Affective commitment*) sebagai ketertarikan afektif atau psikologi karyawan terhadap pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan pegawai bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka menginginkannya.
- Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) mengarah pada perhitungan untung-rugi dalam diri karyawan sehubungan dengan keinginannya untuk tetap mempertahankan atau meninggalkan pekerjaannya. Artinya, komitmen kerja disini dianggap sebagai persepsi harga yang harus dibayar jika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka membutuhkannya.
- Komitmen Normatif (*Normative commitment*) sebagai kewajiban untuk bertahan dalam pekerjaannya. Komitmen ini menyebabkan karyawan bertahan pada suatu pekerjaan karena mereka merasa wajib untuk melakukannya serta didasari pada adanya keyakinan tentang apa yang benar dan berkaitan dengan moral. Maka organisasi membutuhkan karyawan yang bersedia terlibat secara penuh dalam upaya mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi



2.3 Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini :



Gambar 1. Kerangka pikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, (Sugiyono, 2016)

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho ; $\mu \leq 70\%$, Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Asakota Kota Bima kurang dari atau sama dengan 70% dari yang diharapkan (rendah).

Ha ; $\mu > 70\%$, Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Asakota Kota Bima lebih dari 70% dari yang diharapkan (tinggi).

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independen*) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. (Sugiyono, 2016)

3.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert.

3.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Asakota Kota Bima sebanyak 52 orang yang terdiri dari 19 orang PNS dan 33 orang tenaga kontrak dan sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang pegawai Kantor Camat Asakota Kota Bima. Teknik sampling yang digunakan yaitu *sampling purposive*.

3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Asakota Kota Bima Jalan Lintas Ule-Kedo. Waktu penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu dari bulan Januari 2020 sampai bulan Februari 2020.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

- Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar
- Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.
- Wawancara merupakan Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil
- Studi pustaka merupakan tahap yang penting dalam kegiatan penelitian yang merupakan rangkaian proses pengayaan ilmu pengetahuan. Mengingat eratnya keterkaitan antara penelitian dengan pengetahuan yang sudah ada maka dalam melakukan kegiatan penelitian, seorang peneliti harus dekat dengan perpustakaan sebagai gudang ilmu pengetahuan.

3.6 Jenis dan Sumber Data

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka, dalam hal ini data berupa tabulasi jawaban responden pada kuisisioner yang telah disebarkan. Sumber Data dalam penelitian ini adalah primer yaitu data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian.



3.7 Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain:

- Uji Validitas adalah salah satu pengujian statistik untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2016: 56). Biasanya syarat minimum untuk dianggap valid dan memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,300$ atau lebih. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka dinyatakan tidak valid.
- Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan ataupun pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner penelitian dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Syarat untuk menyatakan bahwa butir instrument dinyatakan reliabel biasanya apabila nilai Cronbach's Alfa sama dengan atau lebih besar dari 0,6 (Cronbach's Alfa $\geq 0,6$) dan apabila nilainya berada dibawah 0,6 maka dinyatakan tidak reliabel atau kurang dapat dipercaya. (Azwar, 2016: 83).
- Uji t (t-test one sampel) **merupakan** uji statistik untuk menguji signifikansi apakah ditemukan untuk semua populasi (Sugiyono, 2016).

Rumus :

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}} \quad (1)$$

Dimana :

t = nilai t yang di hitung

$\bar{X}$ = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang dihipotesiskan

s = simpangan baku

n = jumlah anggota sampel

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Komitmen Organisasi	Item 1	0,601	0,300	Valid
	Item 2	0,370	0,300	Valid
	Item 3	0,492	0,300	Valid
	Item 4	0,502	0,300	Valid
	Item 5	0,590	0,300	Valid
	Item 6	0,593	0,300	Valid
	Item 7	0,432	0,300	Valid
	Item 8	0,527	0,300	Valid
	Item 9	0,511	0,300	Valid

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel Komitmen Organisasi dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Ket
Komitmen Organisasi	0,640	0,6	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel komitmen organisasi dengan nilai *cronbach's Alpha* yang didapat 0,640 sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

c. Uji t (t-test one sampel)

Untuk menganalisa permasalahan dan menguji hipotesis di dalam penelitian ini maka digunakan data hasil kuisioner yang disebarkan kepada 46 orang pegawai Kantor Camat Asakota Kota Bima, selanjutnya data tersebut di analisa secara statistik dengan menggunakan uji *t-test one sampel* dan dengan bantuan SPSS. Menurut Sugiyono (2016), untuk penelitian



deskriptif terlebih dahulu di cari nilai skor ideal dan rata-rata dari variabel yang diteliti untuk mendapatkan nilai yang dihipotesiskan (μ_0) sebagai berikut :

Skor ideal = skor tertinggi kuisioner x jumlah item pernyataan x jumlah responden

$$= 5 \times 9 \times 46 = 2070$$

Rata-rata = Skor ideal : jumlah responden

$$= 2070 : 46 = 45$$

$$\mu_0 = 70\% = 0,7 \times Rata - rata = 0,7 \times 45 = 31,5$$

$$\sum(X - \bar{X})^2 = 423,803$$

$$n = 46$$

$$\sqrt{n} = \sqrt{46} = 6,782329983125268$$

$$\bar{X} = 38,217$$

Terlebih dahulu dilakukan perhitungan nilai standar deviasi (simpangan baku) sebagai berikut :

$$s = \sqrt{\frac{(X - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

$$s = \sqrt{\frac{423,803}{46 - 1}}$$

$$s = \sqrt{\frac{423,803}{45}}$$

$$s = \sqrt{9,417844444444444}$$

$$s = 3,068850671577952$$

Selanjutnya nilai-nilai tersebut dimasukkan dalam perhitungan *t-test one sampel* sebagai berikut :

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

$$t = \frac{38,271 - 31,5}{\frac{3,068850671577952}{\sqrt{46}}}$$

$$t = \frac{6,771}{\frac{3,068850671577952}{6,782329983125268}}$$

$$t = \frac{0,452477346164723}{6,771}$$

$$t = 14,96428507944581$$

$$\text{atau}$$

$$t = 14,964$$

Kemudian dilakukan pengujian dengan bantuan program SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji T

Test Value = 31.5						
t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	Upper
Komitmen Organisasi	13,670	45	,000	6,71739	5,7277	7,7071

Jadi nilai t hitung dari SPSS adalah sebesar 13,670. Hal itu menunjukkan bahwa secara teoritis dengan menggunakan rumus uji *t-test one sampel* dan dengan menggunakan SPSS terdapat perbedaan hasil perhitungan namun perbedaannya tidak terlalu jauh. Sehingga masih dapat diterima karena tidak semua metode perhitungan harus memperoleh hasil yang sama persis mengingat ada taraf kesalahan 5% sebagai acuan.



Kemudian nilai t hitung dari SPSS tersebut akan dibandingkan dengan t tabel dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 1 = 46 - 1 = 45$, dan taraf kesalahan 5% (0,05) untuk uji satu pihak yaitu pihak kanan maka di dapat nilai t tabel adalah sebesar 1,679.

Ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis Uji satu pihak kanan:

Jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan sebaliknya kemudian jika $Sig < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Sugiyono, 2016).

Hipotesis :

H_0 ; $\mu \leq 70\%$, Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Asakota Kota Bima kurang dari atau sama dengan 70% dari yang diharapkan (rendah).

H_a ; $\mu > 70\%$, Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Asakota Kota Bima lebih dari 70% dari yang diharapkan (tinggi).

Jika di bandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,670 > 1,679$), dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan sehingga sesuai ketentuan maka jatuh pada daerah penerimaan H_a yang artinya **H_a diterima dan H_0 ditolak.**

Jadi dapat disimpulkan pada hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Asakota Kota Bima lebih dari 70% dari yang diharapkan (tinggi) dapat diterima.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan, yaitu:

- Dari hasil uji t -test one sampel dengan bantuan program SPSS maka diperoleh nilai t hitung sebesar 13,670. Jika di bandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($13,670 > 1,679$), dan nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) artinya signifikan sehingga jatuh pada daerah penerimaan H_a yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi pada Kantor Camat Asakota Kota Bima lebih dari 70% dari yang diharapkan (tinggi) dapat diterima

Disarankan pada Kantor Camat Asakota Kota Bima berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa komitmen organisasi yang dimiliki pegawainya sudah tinggi sehingga perlu untuk dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill
- Mas'ud, Fuad. 2012. *Survial Diagnosis Organisasinal Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex. 2014. *Manajemen Personalialia*. Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Udayana, Komang Joni. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja. *Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Pendidikan ekonomi*, 5(1) : 1-11.
- Respatiningsih, Ida dan Sudirjo, Frans. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*, 4 (3) : 1-13.
- Windasari, Rosinta. 2018. Perbedaan Komitmen Organisasi Pada PNS dan Non PNS di Dinas Pendidikan Kabupaten Gresik. *Jurnal Unesa Jurusan Psikologi*, 5 (3) : 1-5.
- Mufarrohah, Sutrisno dan Purnomosidhi, Bambang. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi empiris pada Kabupaten Bangkalan). *Jurnal InFestasi Universitas Brawijaya*, 9 (2) : 123-136