

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN KOMITMEN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN
PERGURUAN SULTAN ISKANDAR MUDA MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

FITRIA TRIYANTI SETEPU

148320172



**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN AKUNTANSI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2018**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/8/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)10/8/26

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap
Kinerja pegawai Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar
Muda Medan.

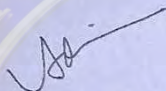
Nama : Fitria Triyanti Setepu

Npm : 148320172

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing


(Dr. Adelina Lubis, S.E., M.Si)

Pembimbing I


(Dr. Ir. M. Yamin Siregar, M.M)

Pembimbing II


(Dr. Ihsan Efendi, S.E., M.Si)

Dekan


(Dr. Adelina Lubis, S.E., M.Si)

Ka. Prodi

Tanggal Kelulusan : 2018

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, Oktober 2018



Fitria Triyanti Setepu

148320172

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fitria Triyanti Setepu
NPM : 148320172
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demí pengembangan ilmu Pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-Exclusive Royalty-free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusive ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan Pada Tanggal : 10 Oktober 2018

Yang Menyatakan,



Fitria Triyanti Setepu

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Proposal Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan”**.

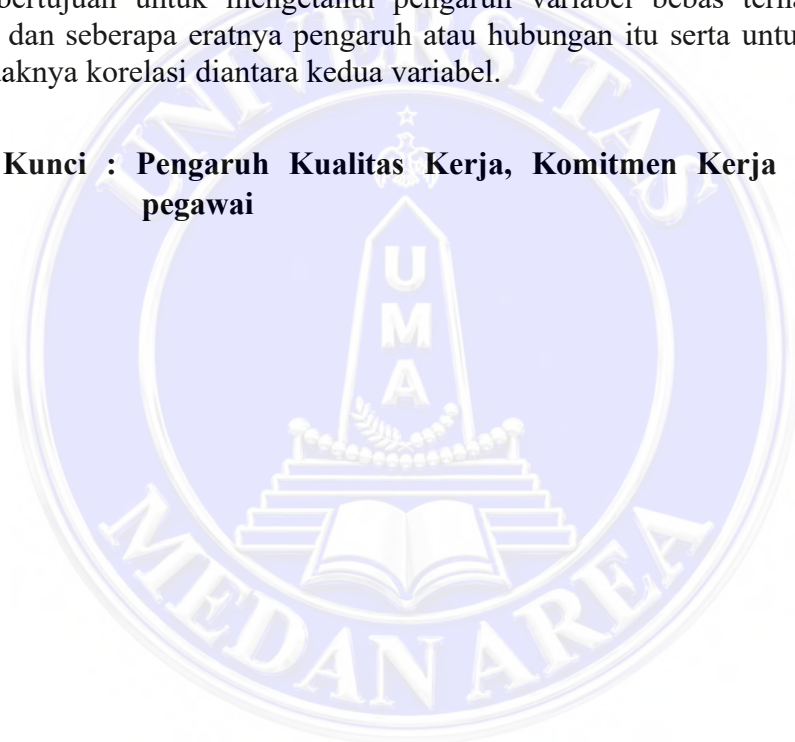
Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Akuntansi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama Menyusun skripsi ini, peneliti telah mendapatkan bimbingan, dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Adelina Lubis, S.E., M.Si Selaku Pembimbing I dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Ir. M. Yamin Siregar, M.M. Selaku Pembimbing II
5. Terima kasih juga saya ucapkan kepada Bapak dan Ibu saya, yang telah bersusah payah melahirkan, membesarkan dan mendidik dengan penuh kesabaran, ketulusan, kasih sayang serta doa restu sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, (2) untuk mengetahui apakah komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, (3) untuk mengetahui apakah kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan. Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2010:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variabel.

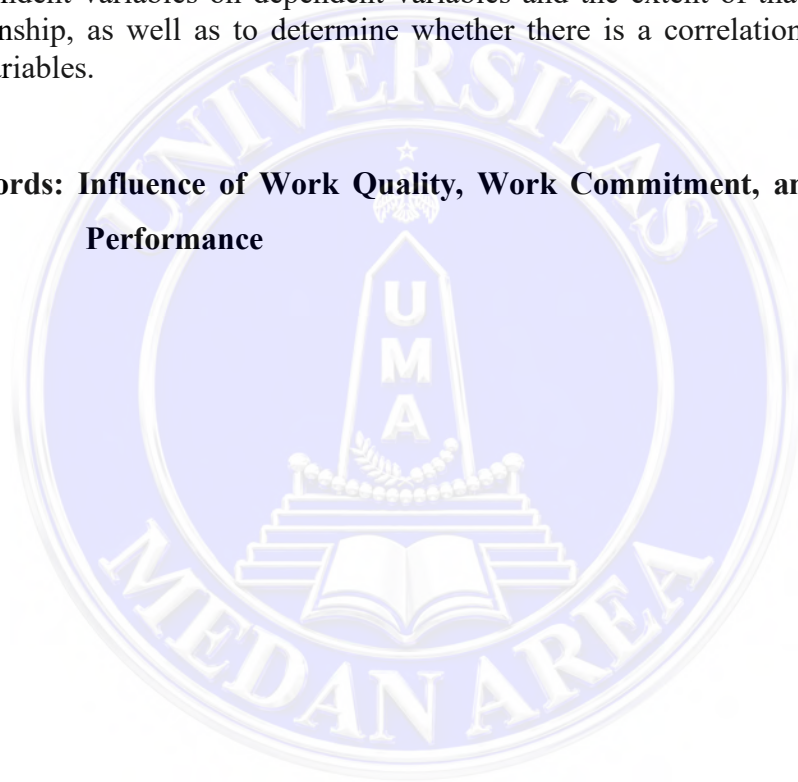
Kata Kunci : Pengaruh Kualitas Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja pegawai



ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to determine whether work quality has a significant positive effect on employee performance at the Sultan Iskandar Muda Medan Educational Foundation, (2) to determine whether work commitment has a significant positive effect on employee performance at the Sultan Iskandar Muda Medan Educational Foundation, and (3) to determine whether work quality and work commitment have a significant positive effect on employee performance at the Sultan Iskandar Muda Medan Educational Foundation. This type of research is associative. According to Sugiyono (2010:11), associative research is research that aims to determine the effect of independent variables on dependent variables and the extent of that influence or relationship, as well as to determine whether there is a correlation between the two variables.

Keywords: Influence of Work Quality, Work Commitment, and Employee Performance



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Kualitas Kerja	5
2.1.1.1 Pengertian Kualitas Kerja	5
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	6
2.1.1.3 Indikator Kualitas Kerja	7
2.2 Komitmen Kerja	8
2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja	8
2.2.2 Komponen Komitmen	8
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen	9
2.2.4 Indikator Komitmen Kerja	10
2.3 Kinerja	11
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	11
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.3.3 Indikator Komitmen Kinerja.....	12
2.3.4 Penilaian Kinerja.....	13
2.4 Peneliti Terdahulu.....	14
2.5 Kerangka Konseptual	15
2.6 Hipotesis	17
BAB III METODE PENELITIAN.....	18
3.1 Jenis Penelitian	18
3.2 Lokasi Penelitian	18
3.3 Waktu Penelitian	18
3.4 Populasi dan Sampel	19
3.4.1 Populasi	19
3.4.2 Sampel.....	19
3.5 Definisi Operasional Variabel	20

3.6 Jenis dan Sumber Data	21
3.7 Tekni Pengumpulan Data	21
3.8 Teknik Analisis Data	22
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	22
3.10 Analisis Regresi Linear Berganda.....	23
3.11 Uji Hipotesis	24
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Hasil Penelitian	26
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	26
4.1.2 Visi Dan Misi.....	27
4.1.2.1 Visi	27
4.1.2.2 Misi	27
4.1.3 Job <i>Description</i>	33
4.1.4 Penyajian Data Responden	35
4.2 Hasil dan Analisi Data	38
4.2.1 Uji Instrumen	38
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	42
4.3 Uji Hipotesis	47
4.3.1 Koefesien Determinasi (R)	47
4.3.2 Uji Simultan (Uji F).....	48
4.3.3 Uji Parsial (Uji t)	49
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 Kesimpulan	52
5.2 Saran	53
DAFTAR PUSTAKA	54

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	18
Tabel 3.2	Perincian Total Pegawai	19
Tabel 3.3	Operasional Variabel	20
Tabel 3.4	Tabel Instrumen Skala Likert	22
Tabel 4.1	Komposisi Responden Menurut Usia	35
Tabel 4.2	Komposisi Responden Menurut Pendidikan	36
Tabel 4.3	Komposisi Responden Menurut Jenis Klasmin	36
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja.....	38
Tabel 4.5	Uji Reabilitas Variabel Kualitas Kerja	39
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Komitmen Kerja	39
Tabel 4.7	Uji Reabilitas Variabel Komitmen Kerja	40
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai	41
Tabel 4.9	Uji Reabilitas Variabel Kinerja Pegawai	42
Tabel 4.10	Uji Normalitas	44
Tabel 4.11	Uji Multikolonitas	45
Tabel 4.12	Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4.13	Uji Simultas (Uji F)	50
Tabel 4.14	Uji Parsial (Uji t)	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	16
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Yayasan	29
Gambar 4.2	Uji Normalitas Histogram	43
Gambar 4.3	Uji Normalitas Normal P-P	49
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastis.....	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kualitas kerja adalah persepsi pegawai bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia. Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian. Hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para pegawai terhadap sekolah. Hal penting lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai adalah komitmen kerja pada organisasi. Komitmen kerja juga dapat dipandang sebagai suatu keadaan yang mana seorang pegawai atau individu memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen kerja yang tinggi menunjukkan tingkat keberpihakan seorang pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya.

Komitmen kerja merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dan organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja di perusahaan atau organisasi dalam konteks ini tidak lagi dipandang semata-mata mencari nafkah belaka, tetapi lebih mendalam. Dengan adanya konsep kualitas kerja dimana kebijakan pihak manajemen memperdayakan organisasi melalui lingkungan kerja yang manusia melalui empat dimensi kualitas kerja tersebut maka pegawai akan lebih merasa dihargai sehingga komitmen untuk bekerja juga

lebih tinggi. Kualitas kerja sendiri mempunyai dampak pada komitmen. Adanya kualitas kerja pada pegawai juga menumbuhkan komitmen pada pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Sedangkan kinerja merupakan proses untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Kegunaan-kegunaan penilaian kualitas kerja dapat dirinci sebagai berikut, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian-penyesuaian kompensasi, keputusan-keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, kualitas kinerja dan komitmen, penyimpangan-penyimpangan proses staffing, ketidak akuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil dan tantangan-tantangan eksternal.

Setelah penulis melakukan kunjungan , maka di peroleh hasil yang berkaitan erat dengan kualitas kerja pegawai yaitu dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang terjadi antara lain terlihat dari kualitas kerja yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya.

Fenomena dari masalah kinerja pegawai adalah kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan yang diberikan, pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu dan kurangnya inisiatif dalam bekerja dan tidak mampu menyelesaikan masalah dipekerjaan. Adapun fenomena dari kualitas kerja yang belum maksimal di pengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan, mereka tidak secara mandiri atau secara kreatif menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, masih adanya pegawai yang bermalas-malasan pada waktu jam kerja, dan kurangnya kepedulian pegawai terhadap tugas-tugas yang dibebankan sehingga pegawai tidak menikmati pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan fenomena dari komitmen kerja yang disebabkan karena kurangnya

motivasi dan arahan dari pihak atasan kepada bawahannya serta kurangnya rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan lemahnya sanksi yang diberikan oleh pimpinan apabila pegawai melakukan penyelewengan.

Berdasarkan uraian di atas penulis menjadi tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dilakukan maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?
2. Apakah Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?
3. Apakah Kualitas Kinerja dan Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Kualitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
2. Untuk mengetahui apakah Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
3. Untuk mengetahui apakah Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis khususnya mengenai peranan Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja untuk meningkatkan Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

2. Bagi Perusahaan/ Organisasi

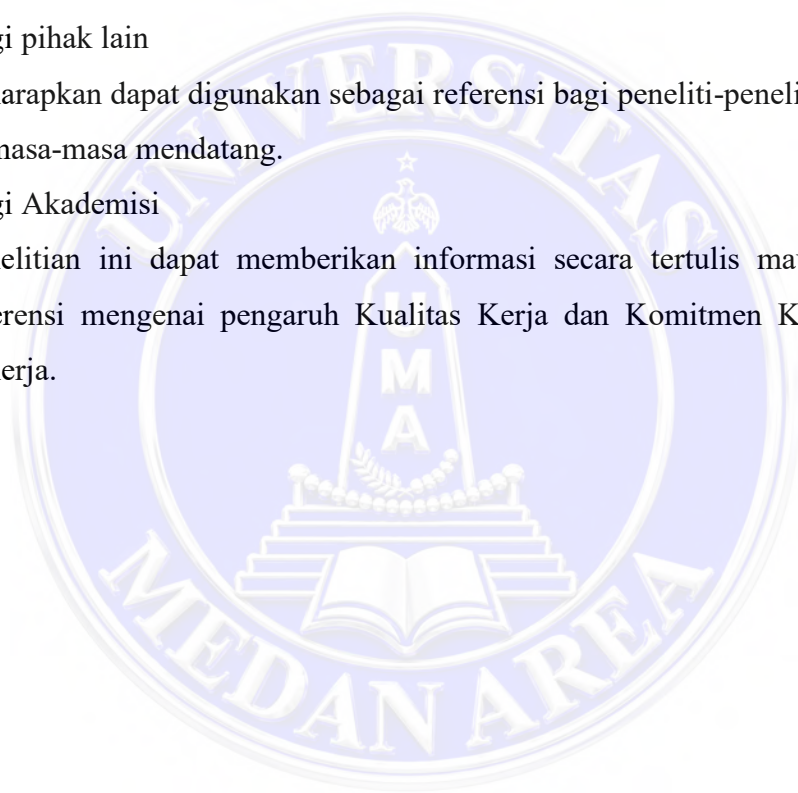
Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang mungkin bermanfaat bagi Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan mengenai peranan Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja untuk meningkatkan Kinerja pegawai.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya di masa-masa mendatang.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan informasi secara tertulis maupun sebagai referensi mengenai pengaruh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja.



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Kualitas Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kerja

Pengertian Kualitas Kerja Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Konsep Kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Menurut Hasibuan (2012:87) menyatakan : ” Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pegawai.

Menurut Flipppo (2005:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. Dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki pegawai.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki pegawai.
3. Kemampuan (*Abilities*) yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerja sama dan tanggung jawab.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan adanya organisasi terbuka kerja sama kelompok, pekerjaan - pekerjaan yang menantang, serta perlakuan yang fair dan adil dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja berkualitas tinggi menurut Hasibuan (2012:126), kualitas kerja pegawai dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya :

- a. Perlakuan yang *fair*, adil, dan sportif terhadap para pegawai.
- b. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
- c. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai diantara semua pegawai.
- d. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi yang cukup dan fair
- f. Lingkungan yang aman dan sehat.

2.1.3 Indikator Kualitas Kerja

1. Potensi Diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

2. Hasil Kerja Optimal

Hasil kerja optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus bisa memberikan hasil kerja yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi. Produktivitas organisasi adalah sebagai suatu ukuran penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang diberikan.

3. Proses Kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan. Kinerja yang baik dan berkualitas dapat terlihat dari bagaimana seorang pegawai dapat melakukan sebuah pekerjaan mulai dari proses perencanaan sampai dengan perbaikan. Pegawai yang memiliki perencanaan yang matang, kreativitas yang tinggi mampu mengevaluasi tindakan, serta dapat memperbaiki tindakannya tanpa menunggu perintah dari atasan merupakan seorang pegawai yang memiliki pemikiran rasional dan memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan itu.

4. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap dimana seorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini biasanya dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja. Pegawai yang memiliki antusiasme akan senantiasa meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam pendekatan SDM setiap organisasi atau perusahaan harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan agar SDM di lingkungannya menjadi kompetitif, maka secara keseluruhan organisasi akan menjadi kompetitif pula dalam mewujudkan eksistensinya.

2.2 Komitmen Kerja

2.2.1 Pengertian Komitmen Kerja

Menurut Spector (2000:56) terdapat banyak definisi yang berbeda mengenai komitmen, namun seluruhnya melibatkan keterikatan individu terhadap pekerjaannya individu terhadap pekerjaannya. Komitmen merupakan sebuah variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. Secara garis besar, Meyer, Allen & Smith (2003:30) melakukan pendekatan kepada ketiga komponen komitmen ini berangkat dari sudut pandang bahwa komitmen merupakan sebuah keadaan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi.

Selanjutnya juga dikatakan bahwa seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih kuat mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan tersebut dan mengalami lebih mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan tersebut dan mengalami lebih banyak perasaan positif mengenai pekerjaannya. Hubungan emosional yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya tersebut memiliki dampak terhadap berbagai perilaku kerja yang ditampilkan dan yang lebih penting berdampak terhadap keinginan pegawai untuk mempertahankan pekerjaannya tersebut. Dari uraian beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan keterikatan individu terhadap pekerjaan yang merefleksikan serta keinginan individu untuk tetap menjadi bagian dari pekerjaan tersebut.

2.2.2 Komponen Komitmen.

Mowday Steers dan Porter dalam Spector (2000:57) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen, yaitu penerimaan dan

keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi, kesediaan individu untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Menurut Khikmah (2005:54) komitmen organisasi sebagai nilai personal, yang kadang-kadang mengacu sebagai sikap loyal pada perusahaan.

Robbins (2001:45) mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Lekatompessy (2003:34) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*) atau merasa mempunyai nilai sama dengan organisasi,
2. *Continuance Commitment*, yaitu kemauan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi karena tidak menemukan pekerjaan lain atau karena *rewards* ekonomi tertentu,
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.

1. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan terhadap organisasi. Dalam Robbins (2001:45) dikemukakan bahwa faktor *personal* dan faktor organisasi dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan tersebut. *Anteseden Commitment Affective* terdiri dari karakteristik pribadi, karakteristik jabatan, pengalaman kerja, serta karakteristik struktural. Karakteristik *structural* meliputi besarnya organisasi, kehadiran serikat kerja, luasnya kontrol, dan sentralisasi otoritas. Dari keempat anteseden tersebut, anteseden yang paling berpengaruh adalah pengalaman kerja, terutama pengalaman atas kebutuhan psikologis untuk merasa nyaman dalam organisasi dan kompeten dalam menjalankan peran kerja.

2. *Anteseden Commitment Continuance* terdiri dari besarnya dan atau jumlah investasi atau taruhan sampingan individu, dan persepsi atas kurangnya alternatif pekerjaan lain. Pegawai yang merasa telah berkorban ataupun mengeluarkan investasi yang besar terhadap organisasi akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena akan kehilangan apa yang telah diberikan selama ini. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak memiliki pilihan kerja lain yang lebih menarik akan merasa rugi jika meninggalkan organisasi karena belum tentu memperoleh sesuatu yang lebih baik dari apa yang telah diperolehnya selama ini.
3. *Anteseden komitmen normatif* terdiri dari pengalaman individu sebelum masuk ke dalam organisasi (pengalaman dalam keluarga atau sosialisasi budaya) serta pengalaman sosialisasi selama berada dalam organisasi. Komitmen normatif pegawai dapat tinggi jika sebelum masuk ke dalam organisasi, orang tua pegawai yang juga bekerja dalam organisasi tersebut menekankan pentingnya kesetiaan pada organisasi. Sementara itu, jika organisasi menanamkan kepercayaan pada pegawai bahwa organisasi mengharapkan loyalitas pegawai maka pegawai juga akan menunjukkan komitmen normatif yang tinggi.

2.2.4 Indikator Komitmen Kerja

Menurut Rivai (2008:142) Komitmen kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah berjanji dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan serta memiliki perasaan penuh pengabdian. Indikator variabel komitmen kerja adalah:

1. **Loyalitas**
Merupakan suatu hal yang bersifat emosional. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat pegawai dan perusahaannya, karena pengertian loyalitas pegawai bukan hanya sekadar kesetiaan fisik yang tercermin dari seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan tersebut.
2. **Sikap terhadap tugas**

Dalam hal ini sikap terhadap tugas diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

3. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

4. Disiplin diri

Sebuah peraturan yang ditegakkan dalam organisasi perusahaan yang harus dipatuhi dan dijalankan berdasarkan instruksi yang diberikan kepadanya.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai perilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (kinerja).

Thoyib (2005:10) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance*, *work outcomes*, *task performance*. Menurut Brahmasari (2004:64) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkat individu, kelompok maupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi dibutuhkan sikap mental yang memiliki pandangan jauh ke depan. Seseorang harus mempunyai sikap optimis, bahwa kualitas hidup dan kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Menurut Furtwengler (2006:79) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Adapun perbaikan kinerja yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah faktor kecepatan, kualitas, layanan, dan nilai. Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Mangkunegara (2005:13) yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pimpinan dan karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja aspek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaiknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kerja merupakan sesuatu yang akan dihitung atau diukur dalam melihat seorang pegawai pada saat melakukan pekerjaan. Dengan demikian kinerja dalam aktivitas sumber daya manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi/ instansi yang telah ditetapkan dalam kedisiplinan dan tanggung jawab. Menurut Simamora (2005), indikator-indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau *output* yang harus dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Ketepatan Waktu

Merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan.

3. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau kelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Menurut Hasibuan (2012:56), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2. Prestasi kerja

Hasil prestasi kinerja pegawai, baik kualitas maupun kuantitas dapat menjadi tolak ukur kerja. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

3. Kreativitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil.

4. Kedisiplinan

Sebuah peraturan yang ditegakkan dalam organisasi perusahaan yang harus dipatuhi dan dijalankan berdasarkan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

6. Tanggung Jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sabaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

2.4 Peneliti Terdahulu

No	Nama & tahun	Judul	Hasil penelitian
1.	Kartika (2016)	Pengaruh Disiplin kerja dan kualitas kerjaterhadap kinerja Pegawai Pada pada Kantor Gubernur Sumatra Utara	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Gubernur Sumatra Utara
2.	Situmorang (2015)	Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.BPR Eka Prasetya Medan	Hasil penelitian ini adalah bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR

			Eka Prasetya Medan
3.	Qomariah (2011)	Pengaruh kualitas kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja pegawai/ Dosen pada Universitas Muhammadiyah di Kabupaten Jember	Hasil penelitian ini adalah bahwa kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/ Dosen pada Universitas Muhammadiyah di Kabupaten Jember
4.	Djawar (2012)	Pengaruh kualitas Kerja Dan Komitmen kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo	Hasil penelitian ini adalah bahwa kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/ Dosen pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo

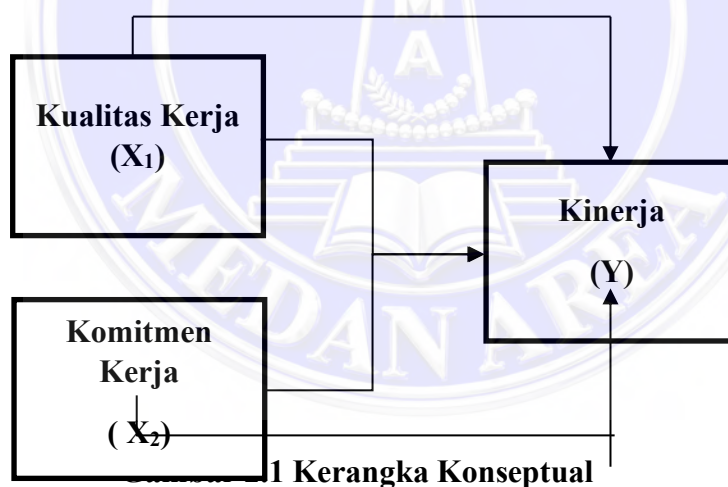
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka konsep ini perlu dijelaskan secara teoritis antara variabel independen dan variabel dependen. Menurut Lubis dan Syahputra (2008:20) kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai gambaran ringkas,

mengenai keterkaitan suatu konsep dengan konsep lainnya yang akan diteliti atau menggambarkan pengaruh atau hubungan antara satu kejadian.

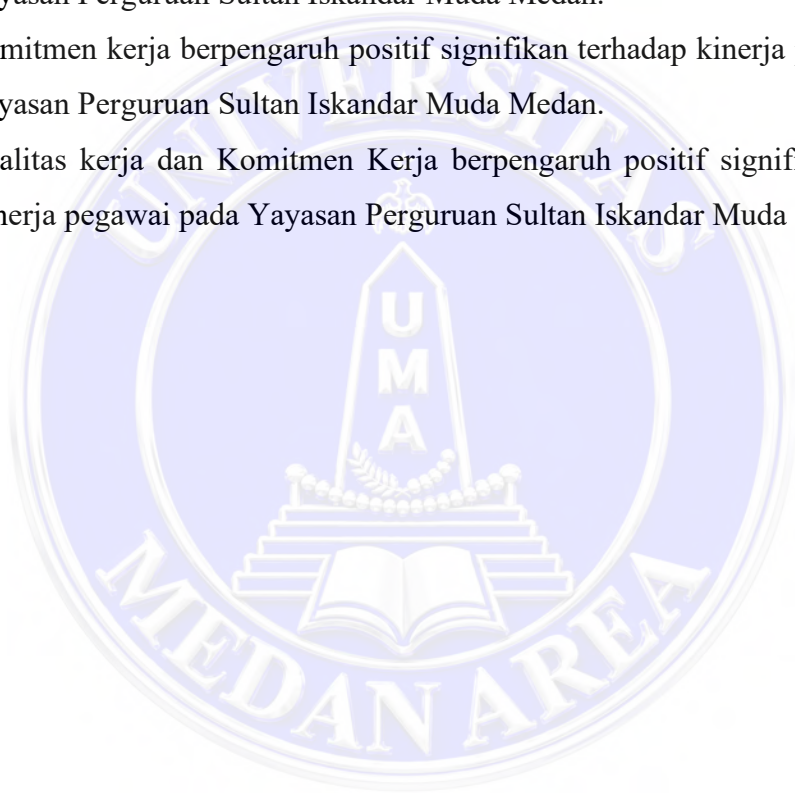
Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh Kualitas Kerja dan Komitmen Kerja sebagai variabel independen. Berdasarkan kerangka konseptual merupakan model tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai berikut :



2.6 Hipotesis

Sugiyono (2010) mengutarakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap persamaan masalah penelitian. Jawaban masih berdasarkan teori yang relevan, tetapi belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Berdasarkan hipotesis diatas dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
2. Komitmen kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
3. Kualitas kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2010:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara kedua variable tersebut.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, yang bergerak dalam bidang pendidikan yaitu sebuah sekolah swasta yang beralamat di Jl.Sunggal Gg.bakul, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 2018.

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Maret 2018 sampai dengan Oktober 2018, dengan rincian waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan					
		Mar -Apr	Mei - Jun	Jul	Agt	Sep	Okt
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						

6	Meja hijau						
---	------------	--	--	--	--	--	--

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2010 : 72), "Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri dari; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang pegawai di Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dengan metode total sampling (sampel keseluruhan) dari jumlah populasi itu sebanyak 50 sampel. Sampel yang diambil dengan metode total sampling (sampel keseluruhan) dari jumlah populasi itu sebanyak 50 sampel dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.2
Perincian Total Pegawai

Jabatan	Jumlah
Keuangan	2
Tata Usaha	8
Kebersihan	15
Keamanan	11
Koperasi	8
Dokumentasi	3
Perpustakaan	2
Operator	1

Total	50
--------------	-----------

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variable. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variable yang sama. Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kualitas Kerja (X1)	Kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. (Hasibuan, 2012:87)	1. Potensi Diri 2. Hasil Kerja Optimal 3. Proses Kerja 4. Antusiasme	<i>Likert's</i>
Komitmen Kerja (X2)	Komitmen merupakan suatu variabel yang mencerminkan derajat hubungan yang dianggap dimiliki oleh individu terhadap pekerjaan tertentu dalam organisasi. (Rivai, 2009:187)	1. Loyalitas 2. Sikap terhadap tugas 3. Tanggung jawab 4. Kedisiplinan	<i>Likert's</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan,	1. Kuantitas. 2. Ketepatan waktu 3. Efektivitas 4. Kemandirian	<i>Likert's</i>

	atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. (Situmorang, 2014:98)		
--	---	--	--

3.6 Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner dan pengamatan pada pegawai Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4
Tabel Instrumen Skala Likert

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2010 : 87)

3.8 Teknis Analisis Data

1. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai

1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah

Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah

Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi

Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1.00 berarti sangat tinggi

3.9 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi

kelasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji *t* dan *f* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam

bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Kualitas kerja

X₂ = Komitmen kerja

b₀ = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.11 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

H₀ diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H₀, maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

H₀ ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a, maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien determinasi (*adjusted* R^2) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasar hasil hipotesis sebelumnya bahwasannya sesuai data dan pembahasan yang telah dikemukakan bab empat, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel kualitas kerja diperoleh nilai positif ditujukan dengan 2,945 yang berarti searah dan nilai signifikan ditujukan dengan 0,007 yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0,007 < 0,05$) hal ini berarti kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.
2. Untuk variabel komitmen kerja diperoleh nilai positif di tujukan dengan nilai 0,696 yang berarti searah dan nilai signifikan ditujukan dengan nilai 0,001 yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ($0,001 < 0,05$) hal ini berarti komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan, hipotesis ini hanya berlaku untuk sampel ini aja.
3. Untuk nilai F_{hitung} sebesar 45,264 dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0,012 < 0,05$). Jadi nilai F sebesar 45,264 dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Yayasan Perguruan Sultan Iskandar Muda Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk kualitas kerja menurut tabulasi angket baik tetapi kenyataanya didalam hasil wawancara langsung terkait pernyataan kualitas kerja beberapa pegawai masih menyatakan kurang baik dengan kualitas kerja yang diberikan seperti kurangnya kesadaran didalam melakukan pekerjaannya, maka dalam hal ini perusahaan perlu mempertimbangkan masalah tersebut.
2. Untuk komitmen menurut tabulasi angket perusahaan sebaiknya dapat menerapkan komitmen kerja yang baik sesuai hasil kerja yang dikerjakan. Untuk komitmen menurut tabulasi angket perusahaan sebaiknya dapat menerapkan komitmen kerja yang baik sesuai hasil kerja yang dikerjakan. diharapkan kedepannya penerapan budaya organisasi lebih ditingkatkan lagi. Sehingga menjadikannya kuat dan mendukung setiap upaya transformasi.
3. Perusahaan sebaiknya memberikan kualitas kerja dan komitmen kerja kepada pegawai secara kebersamaan, karena kualitas kerja dan komitmen kerja tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai kualitas, komitmen dan kinerja sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja, budaya kerjadan lain - lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu (2004), *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Pegawai dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Djaward. 2014, Skripsi Judul “**Pengaruh kualitas Kerja Dan Komitmen kerja Terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Dan Statistik (Bappedas) Di Kabupaten Nagekeo**”
- Flippo. 2005, *Manajemen Personalia Edisi Keenam*, Jakarta, Raja Grafindo
- Furtwengeler
- Ghozali. 2009. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Versi 17.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Khikmah. 2005. *Pengaruh Profesionalisme Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Maksi Undip, Vol. 5 Agustus 2005.
- Kartika. 2016, Skripsi Judul “**Pengaruh Disiplin kerja dan kualitas kerjaterhadap kinerja Pegawai Pada pada Kantor Gubernur Sumatra Utara**”
- Lekatompessy. 2003. *Hubungan Profesionalisme dengan Konsekuensinya: Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, dan Keinginan Berpindah (Studi Empiris di Lingkungan Akuntan Publik)*, Jurnal Bisnis dan Akuntansi, Vol 5 No. 1, April 2003
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Cetakan Pertama*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simamora. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Cetakan Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Spector, P.E, 2000, *Industrial and Organizational Psychology*, Research and Practice, New York, John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA, Bandung.

Situmorang. 2015, Skripsi Judul “**Pengaruh Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT.BPR Eka Prasetya Medan**”

Robbins, (2007) ***Prilaku Organisasi***, Diterjemahkan Oleh Ny. Grace M. Rochmauli, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Yogyakarta.

Thoyib (2005), ***Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi dan Kinerja: Pendekatan Konsep***, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.

Qomariah. 2011, Skripsi Judul “**Pengaruh kualitas kerja dan Komitmen kerja Terhadap Kinerja pegawai/ Dosen pada Universitas Muhammadiyah di Kabupaten Jember**”

