

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Tidak Tetap Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Muhamad Galy Njoman Ari Pribowo

Universitas Muhammadiyah Bengkulu, galynjoman50@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Data yang digunakan adalah data primer. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran angket temperamen karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji F diperoleh hasil $F_{10,092} > F_{tabel\ 4,20}$ menunjukkan variabel independen (komitmen organisasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (karyawan). kinerja). Hasil Parsial (uji-t) dengan tingkat signifikansi (α) = 5%, menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan untuk menangkalkan kinerja karyawan. Melalui pengujian coefficient korelasi (R) diperoleh tingkat korelasi atau hubungan antara komitmen terhadap kinerja karyawan lingkungan adalah hubungan dekat. Melalui pengujian koefisien determinasi diperoleh penyesuaian R Square (R²) bahwa 41,5% stres kerja dijelaskan oleh kepemimpinan dan konflik kemudian 58,5% dijelaskan oleh hapus centang variabel lain dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu, artinya peningkatan komitmen organisasi peningkatan kinerja karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Kata Kunci: Komitmen dan Kinerja Organisasi.

ABSTRACT

The objective of the study was to find out the effect of organizational commitment and to employees performance of temporary employees university of Muhammadiyah Bengkulu. The population in this research amounted to 54 peoples university of Muhammadiyah Bengkulu. The data used were the primary. The primary data were collected through disseminate questionnaire temporary employees on university of Muhammadiyah Bengkulu. Methods of data analysis was using descriptive method and that was multiple linear regression analysis. Based of F test was had F result $10,092 > F_{table\ 4.20}$ indicated the independent variables (organizational commitment) together have a positive and significant effect on the dependent variable (employee's performance). The result of Partial (t-test) with a significance level (α) = 5%, indicated that the commitment organizational have a positive influence and significant to ward the employee's performance. Through testing the correlation coefficient (R) obtained the level of correlation or relationship between commitment to ward employee's performance is close relationship. Trough testing the determination coefficient obtained adjust R Square (R²) that 41,5% work stress was explained by leadership and conflict then 58,5% was explained by uncheck other variables in this research. Result of the study shows that Organizational commitment have a significant positive effect on the performance of employees not fixed University of Muhammadiyah Bengkulu, meaning that the increase of organizational commitment the improvement the performance of employees not fixed University of Muhammadiyah Bengkulu.

Key Words : Organizational Commitment and Performance.

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia memainkan peranan yang

menentukan dalam kehidupan sebuah organisasi, yaitu seberapa baik kinerja dan strategi organisasi yang dapat

dilaksanakan serta seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Suparyadi, 2015). Setiap organisasi berusaha mencapai tujuannya dengan menggunakan segenap individu yang dimiliki. Oleh karenanya tujuan setiap individu dalam organisasi harus dijaga agar selaras dengan tujuan organisasi. Individu dalam organisasi diharapkan memiliki komitmen yang kuat pada organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi terbaik pada organisasi (Wibowo, 2014).

Perkembangan dunia pendidikan tinggi di Indonesia akhir-akhir demikian pesat. Ditinjau dari segi kuantitas, hampir di setiap provinsi paling sedikit terdapat satu perguruan tinggi negeri (PTN) dan beberapa perguruan tinggi swasta (PTS). Jika dilihat dari program pendidikan yang ditawarkan pun, sudah banyak sekali ragamnya, baik dari jenis program pendidikan keahlian (D1, D2 dan D3), sampai program pendidikan akademik (S1, S2 dan S3). Peningkatan jumlah institusi tersebut tentunya juga diikuti dengan bertambahnya sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk menunjang kegiatan akademik di setiap institusi tersebut. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat saat ini menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan bisnis yang digelutinya. Untuk dapat merespon perubahan lingkungan yang terjadi, tidak jarang organisasi terpaksa harus merubah struktur dan bentuk organisasinya. Ketatnya persaingan antara perguruan tinggi swasta di Kota Bengkulu merupakan tantangan tersendiri bagi masing-masing untuk memenangkan persaingan. Di mana masing-masing perguruan tinggi swasta menawarkan daya tarik yang berbeda-beda untuk memenangkan

persaingan dan untuk meningkatkan jumlah mahasiswanya sekaligus untuk menarik calon mahasiswa baru agar memutuskan untuk perguruan tinggi swasta. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar kinerjanya dapat berkualitas dan memuaskan. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif bagi kinerja organisasi.

Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2000; Sedarmayanti, 2007). Kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, yang meliputi kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Mangkunegara, 2006).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya (Luthan, 2006). Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

1) Kinerja

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi

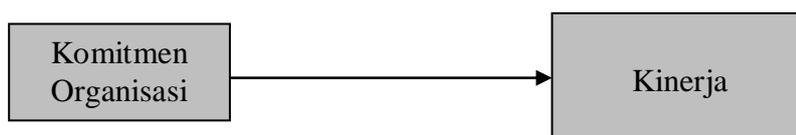
kerja, namun kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2014). Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2000; Sedarmayanti, 2007). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Rivai, 2005). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Martoyo, 2000). Gomes (2006) memberikan beberapa dimensi tentang kinerja yaitu

Quality of work, Quantity of work, Job Knowledge, Cooperation, Dependability, Intiative dan PersonalQualities.

2) Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan di mana pegawai berpihak pada organisasi tertentu dan tujuannya, serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins&Judge, 2007). Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi (Malthis & Jackson, 2001).Luthan (2008) memberikan beberapa dimensi tentang komitmen organisasi yaitu Komitmen afektif, Komitmen berkelanjutan dan Komitmen normatif.

Kerangka teoritis penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar Kerangka Analisis Penelitian

Berdasarkan kerangka analisis penelitian, selanjutnya dilakukan pengembangan hipotesis sebagai berikut :

➤ Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2008). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya (Luthan, 2006). Hal ini dibuktikan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Bengkulu yaitu

sebanyak 54 orang. Teknik penyampelan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasinya. Dari 54 kuesioner yang disebar kepada seluruh responden, seluruh kuisisioner kembali dan dapat dianalisis. Analisis data diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 23.

Penelitian ini menggunakan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja. Variabel ini menjadi bahan evaluasi bagi peningkatan kinerja pegawai tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

D. TEKNIK ANALISIS DATA

1) Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. Validitas konstruk menunjukkan seberapa baik hasil yang diperoleh dari penggunaan suatu pengukuran sesuai teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Pengujian reliabilitas menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Sekaran, 2009).

a) Uji Validitas

Uji validitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan uji validitas konvergen dilakukan dari pengukuran model yang dikembangkan dalam penelitian apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diuji. Validitas konvergen dapat dinilai

dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). *Confirmatory factor analysis* (CFA) digunakan untuk menguji apakah indikator indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel. Menurut Hair et al. (2006), *rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk membuat pemeriksaan awal dari matrik faktor adalah untuk nilai *loading* \pm 0.30 dipertimbangkan telah memenuhi level minimal dan variabel terkait bisa dipertimbangkan untuk tidak dihapus, nilai *loading* \pm 0.40 dianggap lebih baik, dan untuk *loading* $>$ 0.50 dianggap signifikan secara praktikal. Semakin tinggi nilai *loading factor*, semakin penting peranan *loading* dalam menginterpretasikan matrik faktor. Validitas suatu indikator yang menyusun suatu konstruk dapat dilihat juga dari nilai *loading factor*-nya. Nilai *loading factor* berkisar antara 0,440 sampai dengan 0,968 lebih dari 0,4, sehingga tidak ada indikator yang dikeluarkan karena semua variabel telah memenuhi kriteria yang menunjukkan hubungan antar variabel sangat erat dan valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam aplikasi SPSS dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha* *Rule of thumb* nilai *cronbach's alpha* harus lebih besar dari 0.6 (Hair et al., 2006). Hasil pengujian bahwa seluruh parameter dalam penelitian ini memiliki koefisien *Cronbach's alpha* $>$ 0.60, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item instrumen pada variabel komitmen organisasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja adalah reliabel.

2) Hasil Analisis Regresi

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Tabel diawah ini adalah hasil pengujian pengaruh dan hipotesis. Penelitian ini menggunakan

koefisien regresi standardized dengan alasan untuk melihat pentingnya masing masing variabel independen dan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen (Ghozali, 2011).

Tabel Pengujian pengaruh dan hipotesis

No	Keterangan	Koefisien Regresi	Nilai t		Hasil
			Nilai	Sig	
1	Komitmen Organisasi	0,285	2,556	0,014	H ₁ Diterima
3.	F-Hitung	10,092			0,000
4.	Uji <i>Adjusted R</i> ²			0,392	

Sumber : Hasil penelitian 2017, data diolah.dengan SPSS Versi 23

Berdasarkan hasil pengujian regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,285X_1 + 0,505X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan :

Nilai Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,285, ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap variabel kinerja dengan kata lain bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini mempunyai makna bahwa peningkatan komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

a) Uji F *ratio*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Fhitung sebesar 10,092 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05,maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan spesifikasi model

kausalitas adalah tepat (overall model fit).

b) Uji *Adjusted R*²

Hasil uji *Adjusted R*² besarnya *Adjusted R*²adalah 0,392. Nilai ini menunjukkan bahwa 39,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel *independen* yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya 60,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

c) Pengujian Signifikansi parsial (*t-value*)

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,556 dengan nilai probabilitas (ρ) sebesar 0,014. Karena nilai ρ 0,014< *alpha* 0,05 maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang dirumuskan dalam penelitian ini **diterima**.Hasil pengujian ini menginterpretasikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh secara

positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

E. HASIL PENELITIAN

1) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,285 yang bernilai positif dan nilai probabilitas (p) yang lebih kecil dari α 0,05 yaitu sebesar 0,014. Hasil ini memiliki makna semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Respatiningsih dan Sudirjo (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik komitmen organisasi, maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Komitmen organisasi diketahui bahwa dimensi yang memiliki nilai terendah pada variabel komitmen organisasi adalah dimensi komitmen afektif sedangkan nilai rata-rata tertinggi berada pada dimensi komitmen berkelanjutan. Karyawan tidak tetap belum mampu memberikan komitmen terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya didukung dengan hasil penelitian pada dimensi komitmen berkelanjutan pada nilai terendah dengan indikator pernyataan 'Saya tidak memiliki alternatif kerja ditempat lain yang lebih menarik'. Hal ini ternyata disebabkan oleh ketidaksesuaian dengan apa yang diinginkan karyawan tidak tetap seperti belum adanya kepastian pengangkatan dari karyawan tidak

tetap menjadi karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Bengkulu sehingga karyawan kurang merasa bahwa kerja di Universitas Muhammadiyah Bengkulu bukan jalan terakhir melainkan hanya untuk batu loncatan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dan terkadang tidak sesuai dengan *basic* pendidikannya terhadap pekerjaan yang diberikan. Hal ini membuat karyawan tidak tetap tidak bisa maksimal dalam mewujudkan loyalitas terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Hal ini konsisten dengan konsep yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) menyatakan komitmen organisasi adalah kepercayaan dan mau menerima tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Jika karyawan tidak tetap telah memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan serta rasa memiliki pada Universitas Muhammadiyah akan timbul kesetiaan yang tinggi dari karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah sehingga karyawan tidak tetap memiliki keinginan untuk memberikan seluruh kemampuan dalam membantu Universitas Muhammadiyah untuk mencapai tujuannya dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di Universitas Muhammadiyah. Keterikatan emosional antara karyawan tidak tetap dengan Universitas Muhammadiyah menjadikan karyawan tidak tetap peduli terhadap penilaian akreditasi fakultas maupun Universitas yang merupakan cerminan dari hasil kinerja Universitas.

Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yaitu Komitmen Organisasi. John Wiley & Sons, Inc. (2010:398) yang mengungkapkan bahwa: "individu dengan komitmen organisasi yang

tinggi akan bangga menjadi suatu anggota dalam organisasi dan akan bekerja dengan kinerja tinggi untuk organisasinya". Didukung oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:543) dalam bukunya mengungkapkan bahwa: "terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan". Karyawan yang berkomitmen tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk organisasi. Sebaliknya, karyawan yang cenderung memiliki komitmen rendah, kinerjanya pun rendah dan loyalitas yang kurang terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirmayanis (2014) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu seluruh kemampuannya untuk mewujudkan Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai Lembaga Pendidikan Tinggi yang siap menghadapi tuntutan masyarakat. Hal ini berdampak pada peningkatan akreditasi fakultas maupun universitas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel komitmen organisasi mempengaruhi kinerja. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Provinsi Bengkulu, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Memiliki komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik, komitmen organisasi yang rendah

akan membuat individu berbuat untuk kepentingan pribadinya. Selanjutnya dengan adanya komitmen organisasi karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu akan mewujudkan Universitas Muhammadiyah Bengkulu sebagai lembaga Pendidikan Tinggi yang siap menghadapi tuntutan masyarakat.

F. PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (sendiri-sendiri) variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Artinya, jika komitmen organisasi semakin tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tidak tetap.

Berdasarkan uraian di atas, implikasi hasil penelitian yang dapat dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak tetap. Upaya-upaya tersebut adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan komitmen organisasi terhadap karyawan tidak tetap sangat diperlukan, mengingat bahwa tugas-tugas administrasi dan kemahasiswaan yang sangat berat. Ada beberapa hal yang masih perlu ditingkatkan dari komitmen organisasi antara lain karyawan memiliki alternative kerja ditempat lain yang lebih menarik karena karyawan tidak mendapatkan yang mereka harapkan yaitu pengangkatan sebagai karyawan tetap. Upaya yang dilakukan Universitas Muhammadiyah Bengkulu adalah mendorong karyawan untuk tetap komitmen dan mempunyai

loyalitas terhadap organisasi tempat mereka kerja. Peningkatan komitmen organisasi bisa dilakukan dengan memberikan karyawan tidak tetap memberikan harapan yang jelas kepada karyawan dan memberikan penjelasan serta terbuka untuk pengangkatan karyawan tidak tetap menjadi pegawai tetap yayasan. Selain itu Universitas Muhammadiyah Bengkulu harus melakukan pendekatan-pendekatan secara intensif kepada karyawan melalui meningkatkan kebersamaan antar pimpinan dan karyawan sehingga karyawan dapat mengungkapkan keluh kesahnya bekerja di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

G. KESIMPULAN DAN SARAN

1) Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil statistik deskriptif rata-rata responden karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu pada dimensi komitmen organisasi menunjukkan cukup berkomitmen.
- b. Hasil Statistik deskriptif rata-rata responden karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu pada dimensi Kinerja menunjukkan baik.
- c. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tidak tetap pada

Universitas Muhammadiyah Bengkulu maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

2) Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan penelitian ini, maka disarankan hal-hal sebagai berikut:

- a. Bagi Universitas Muhammadiyah Bengkulu diharapkan hasil penelitian ini bisa sebagai masukan agar dapat melakukan upaya-upaya yang lebih baik untuk meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja demi pencapaian tujuan organisasi. Dan Universitas Muhammadiyah Bengkulu hendaknya lebih meningkatkan kepuasan kerja melalui meningkatkan upah/ imbalan, dengan cara memberikan imbalan baik berupa finansial maupun non finansial yang sepadan dengan upaya yang dilakukan karyawan tidak tetap serta harus sama dengan imbalan yang diterima oleh karyawan tidak tetap dari perguruan tinggi lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.
- b. Bagi Karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu diharapkan dapat melakukan upaya-upaya peningkatan dan perbaikan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dan kinerja secara berkelanjutan untuk menuju tujuan organisasi.
- c. Bagi akademik dan peneliti lainnya dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan referensi. Serta untuk penelitian selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini lebih dapat memberikan gambaran tentang pengaruh komitmen organisasi

dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan tidak tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakotic, D. (2016). *Relationship between job satisfaction and organisational performance*. Journal Economic Research, Vol.18, pp.118-130.
- Dessler, G. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Perhalindo.
- Ghozali, Ahmad, 2011. *Analisis Multivariate Dengan Aplikasi SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gibson, JL. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomes, CF. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Greenberg, J & Baron, R.A.(2003). *Behavior In Organization : Understanding And Managing The Human Side Of Work, 8th ed*. Upper Saddle River, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Hair,J.F, Black, W.C, Babin, B.J, Anderson, R.E, & Tatham, R.L.(2006). *Multivariate Data Analysis,6th Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI
- Mangkunegara, A P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R L. dan Jackson, J H. (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, S.(2000).*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Ostroff, C. (1992). *The Relationship Between Satisfaction Attitudes And Performance On Organizational Level Analysis*. Journal Of Applied Psychology, Vol,77, pp.963-974.
- Putri, P.Y.A., & Latrini, Y. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana,Vol.5.3, hal.627-638.
- Respatiningsih, I., & Sudirjo, F. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemasang*. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, Vol.4, hal.56-66.
- Robbins S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*

- Dari Teori ke.Praktik.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U.(2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4.Jakarta: Salemba Empat.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Penerbit Andi
- Thamrin, H.M. (2012). *The Influence Of Transformational Leadership And Organizational Commitment On Job Satisfaction And Employee Performance.*International Journal Of Innovation, Management And Technologi, Vol.3, pp.566-572.
- Veithzal, R. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja.* Edisi Keempat Jakarta: Rajawali Pers.