

Persepsi Komitmen Manajemen Sebagai Prediktor : Komitmen Afektif Dan Prestasi Kerja Sebagai Konsekuensi

Jajuk Herawati¹, Riza Indah Rifanti²,

^{1,2} Prodi Ekonomi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta
Jajuk.herawati@yahoo.com

Received: 27 februari, 2021; Accepted: 20 April 2021; Published: 19 Juni, 2021

Abstrak

Penelitian ini ditujukan untuk menguji variabel komitmen manajemen, komitmen afektif dan prestasi kerja dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengambil sampel dari satu perusahaan yang berlokasi di Yogyakarta. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel yaitu *sampling* jenuh atau sensus. Pengumpulan data sampel dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan bantuan *Link Google Form* kemudian di bagikan melalui nomor WhatsApp karyawan. Pengolahan data penelitian ini menggunakan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda kemudian dibantu dengan program *SPSS For Windows Versi 17.0*. Hasil dalam penelitian ini adalah : terdapat pengaruh positif dari variabel Komitmen Manajemen terhadap Komitmen Afektif; terdapat pengaruh positif dari variabel Komitmen Afektif terhadap variabel Prestasi Kerja; terdapat pengaruh positif dari variabel Komitmen Manajemen terhadap variabel Prestasi Kerja; dan terdapat hasil tidak signifikan (negatif) variabel Persepsi Komitmen Manajemen terhadap Prestasi Kerja sebagai konsekuensi melalui variabel Komitmen Afektif sebagai variabel mediasi. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat memilih variabel mediasi lain untuk mengetahui sejauh mana Prestasi Kerja dapat dipengaruhi.

Kata-kata Kunci: Komitmen Manajemen, Komitmen Afektif, Prestasi Kerja

ABSTRAK

This study aims to examine the variables of management commitment, affective commitment and work performance with affective commitment as a mediating variable. This study took a sample from on of company which is located in Yogyakarta. The sampling of this research using nonprobability sampling method with sampling twchnique namely saturated sampling or census. The sample data collection was carried out by distributing questionnaires with the help of the Google Form Link and them distributed through the employee's WhatsApp number. This research data processing using multiple linier regression analysis technique then assisted by the program *SPSS Fot Windows Version 17.0*. The Results in this study are: there is a positive influence from the variabel Management Commitment to

Affective Commitment; there is a positive influence from the Affective Commitment on the Job Performance variable; there is a positive influence from the Management Commitment variable on the Job Performance variable; and there is an insignificant (negative) result of the perception of Management Commitment variable on Job performance as a consequence throughh the Affective Commitment variable as the mediating variable. Suggestions fot further research can choose other mediating variables to determine the extent to which work performance can be affected.

Keywords: Affective Commitment; Job Performance; Management Commitment.

PENDAHULUAN

Untuk dapat mencapai keberhasilan suatu perusahaan pada perkembangan industri saat ini, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berprestasi kerja dengan baik dan memiliki komitmen afektif terhadap perusahaan, agar dapat bertahan dan mampu bersaing mencapai target perusahaan seperti yang diharapkan. Dengan hal tersebut, berkaitan erat dengan sumber daya manusia (SDM) sebagai sumber daya yang sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan. (Astuti & Prayogi, 2018). Suharto dalam (Denita, Suharno, & Djoko, 2010) mengatakan bahwa sesuatu yang penting bagi perusahaan dapat mengelola, memanfaatkan dan mengatur sumber daya manusia (SDM) agar lebih produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran dan tindakan dari manajemen karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan sangat berpengaruh untuk keberhasilan perusahaan seperti yang dituturkan oleh Perdana dalam (Medhiantari & Yuniari, 2019).

Manajemen adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh para manajer. Dapat diartikan bahwa manajemen sebagai proses berkoordinasi dalam aktivitas kerja sehingga karyawan dapat menyelesaikannya aktivitas secara efektif dan efisien dengan atau melalui karyawan satu dan lainnya. Proses tersebut termasuk didalamnya mewakili fungsi yang sedang berlangsung atau kegiatan utama yang dikerjakan oleh manajer. Beberapa fungsi tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan. (Robbins & Coulter, 2012). Untuk mencapai sebuah komitmen manajemen perusahaan yang tinggi, akan selaras dengan bagaimana cara perusahaan mengarahkan dan membimbing

karyawannya dalam berprestasi mencapai tujuan perusahaan. Apabila prestasi kerja pada karyawan menurun, salah satu faktor yang harus di benahi adalah komitmen manajemen yang sedang berjalan. Oleh karena itu, untuk menciptakan sumber daya yang dapat bekerja secara efektif dan efisien sudah seharusnya manajemen perusahaan dapat mengelola dan mengendalikannya, agar tujuan dan target dari perusahaan dapat terpenuhi. Salah satu pengelolaan sumber daya adalah penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan juga keterampilan yang sesuai dengan posisi atau jabatan karyawan sehingga karyawan dapat berprestasi dengan baik dan memberikan hasil terbaik pada perusahaan (Simanjuntak, 2017).

Selain komitmen dari manajemen yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, penulis berpendapat bahwa komitmen afektif juga menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada prestasi kerja. Menurut (Gutama, Hermanto, Kaihatu, & Wijaya, 2014) Komitmen afektif termasuk komitmen yang memiliki ikatan secara emosional yang dapat melekat pada karyawan agar dapat teridentifikasi dan dapat melibatkan dirinya terhadap perusahaan. Komitmen afektif juga dikatakan sebagai faktor penentu atas loyalitas dan dedikasi seorang karyawan. Kecenderungan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan yang sedang ia tempati, keterlibatan dalam organisasi yang meningkat pada karyawan, keinginan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, dan juga keinginan agar dapat bertahan di perusahaan tersebut. Armeli dkk dalam(Han, Nugroho, Kartika, & Kaihatu, 2011).

Komitmen Manajemen Penulis berpendapat bahwa manajer adalah keseluruhan jajaran pimpinan perusahaan yang mampu membawa perusahaan menjadi lebih baik dan mampu memberikan *problem solving* untuk setiap permasalahan perusahaan yang ada. Sedangkan komitmen manajemen adalah segala ketetapan komitmen yang diberikan perusahaan atau manajemen kepada bawahan dan semua karyawannya untuk menjadikan perusahaan tersebut memiliki karyawan yang berkomitmen afektif serta prestasi kerja yang tinggi karena komitmen manajemen yang diberikan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik. Pendapat ini bersesuaian dari beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa komitmen manajemen puncak adalah keseluruhan manajer pada suatu perusahaan yang

mendukung korporat perusahaan. Pada penelitian Babakus dalam (Garchia, Bisnis, Petra, & Siwalankerto, 2019), komitmen manajemen dari manajerial adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan prestasi dan kinerja suatu perusahaan. Cooper dalam (Denita et al., 2010) juga mengatakan bahwa Komitmen manajemen adalah segala kegiatan melakukan dan mempertahankan untuk membantu bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana kita ketahui bahwa tercapainya tujuan perusahaan tidak akan berhasil tanpa adanya komitmen manajemen yang benar-benar dilaksanakan untuk melakukan dan mempertahankan kinerja bawahannya, begitu pula sebaliknya.

Allen & Meyer dalam (Purang, 2011) mengatakan bahwa, Komitmen Afektif merupakan bagian dari komitmen organisasi, dimana komitmen tersebut memiliki 3 aspek yaitu, komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Setiap aspek komitmen memiliki komponen dasar yang berbeda. Individu yang memiliki komitmen afektif tinggi dengan organisasi, tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan sangat rendah, karena mereka memiliki keinginan untuk tetap menjadi karyawan dari perusahaan atau organisasi.

Prestasi Kerja Pencapaian suatu perusahaan dipengaruhi oleh prestasi kerja (*Work Performance*), untuk itu menjaga prestasi kerja tetap stabil adalah suatu keharusan bagi perusahaan, dan akan lebih baik jika ada peningkatan dalam pencapaian prestasi kerja karena hal tersebut sudah menjadi dambaan setiap perusahaan yang sedang berkembang seperti perusahaan yang sedang penulis teliti. Mangkunegara dalam (Arief Rahman, Adam Idris, 2014) mengatakan, istilah kinerja bermula dari kata job performance atau actual performance yang artinya adalah prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang atau karyawan, sedangkan pengertian prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai dan dikerjakan secara kualitas dan kuantitas oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

METODE

Penelitian ini diambil disalah satu perusahaan franchise yang berada di Yogyakarta, yaitu CV.Joker Corporation, waktu pengambilan penelitian ini pada Februari 2021. Sifat penelitian menggunakan metode kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang memiliki landasan pada filsafat positivisme, analisis data bersifat kuantitatif bertujuan untuk dapat menguji hipotesis yang telah ditetapkan penulis. Populasi menurut Bungin, (2005) adalah keseluruhan individu dalam ruang lingkup yang akan menjadi penelitian. Populasi penelitian merupakan seluruh objek penelitian berupa manusia, nilai, sikap hidup, peristiwa dan lain sebagainya, sehingga semua objek bisa menjadi sumber untuk penelitian (Garchia et al., 2019). Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan CV.Joker Corp di Sleman, Yogyakarta. Sampel merupakan semua individu yang terdapat pada populasi yang akan diambil sampelnya menjadi unit analisis (Sugiarto, (2006). (Garchia et al., 2019). Menurut Suharsimi Arikunto,2014:174) sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti, pengambilan sampel untuk penelitiannya adalah, apabila subjek kurang dari 100 orang baiknya diambil semua, apabila subjek lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% saja (Suherni & Chiar, 2019).

Analisis data adalah kegiatan setelah seluruh responden terkumpul. Kegiatan ini termasuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mantabulasi data berdasarkan seluruh responden, penyajian data dari variabel yang sudah diteliti, memperhitungkan rumusan masalah dan memperhitungkan untuk uji hipotesis yang sudah diajukan.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif : Karakteristik Responden, Diketahui usia dari responden dalam penelitian ini berkisar masih dibawah 25 tahun dengan persentase 41,7%, kemudian diikuti usia 26-30 tahun dan 31 tahun sd 35 tahun dengan persentasi yang sama yaitu 29,2%. Rentang usia 17-25 tahun adalah rentang usia yang paling banyak dikarenakan perusahaan memang mencari freshgraduate untuk menepati posisi marketing guna mendongkrak pendapatan perusahaan. Berdasarkan pendidikan terakhir dari responden penelitian ini adalah karyawan mayoritas berpendidikan

minimal S1 dengan persentase 64,6% sebanyak 31 karyawan. Kemudian pendidikan terakhir terbanyak selanjutnya adalah SMK Sederajat sebanyak 15 karyawan dengan persentase 31,3%. Selanjutnya untuk pendidikan s2 dan D3 masing-masing 1 karyawan dengan persentase masing-masing 2.1%. Pendidikan terakhir di CV.Joker Corp untuk posisi Marketing cenderung S1 dan dibagian Operasional berpendidikan SMK sederajat karena untuk pekerjaan fisik tidak terpaku pada pendidikan akhir karyawan. CV.Joker corp juga memberikan promosi jabatan tidak memandang berdasar pendidikan terakhir, namun mengacu pada kualitas karyawan, sehingga perusahaan ini memiliki beragam latar pendidikan.

Deskripsi Variabel : Analisis butir pernyataan kuesioner variabel Komitmen Manajemen mendapat angka rata-rata 4,084 yang artinya mayoritas responden memilih jawaban dengan skor 4. Kemudian untuk hasil analisis komitmen afektif mendapat angka rata-rata 4,25 dan hasil analisis prestasi kerja mendapat angka rata-rata 4,23. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan CV.Joker Corp memiliki Komitmen Manajemen, Komitmen Afektif dan Prestasi Kerja karyawan yang sudah cukup baik

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada intinya melakukan perbandingan antara data yang ada dengan berdistribusi normal dan mempunyai mean serta standar deviasi sama dengan data yang ada. Untuk dapat mengetahui data penelitian sudah normal atau tidak bisa melihat dari uji normalitas melalui SPSS (Astuti & Prayogi, 2018). Dalam perhitungan uji normalitas dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS for Windows Versi 17.0, berikut adalah hasil perhitungan uji normalitas Komitmen Manajemen, Komitmen Afektif dan Prestasi Kerja :

Tabel : 2
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	P	Kesimpulan
1	Komitmen Manajemen	0,214	Normal
2	Komitmen Efektif	0,124	Normal
3	Prestasi Kerja	0,184	Normal

Sumber : Data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig (2-tailed) untuk variabel Komitmen Manajemen sebesar 0,214, Komitmen Afektif sebesar 0,124 dan Prestasi Kerja sebesar 0,184. Sementara model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal dengan nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena memiliki nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS Versi 17.0 menggunakan metode *variance Inflation Faktor* (VIF). Berikut hasil dari uji multikolinearitas yang tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel : 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Tolerance	Statistic VIF
X	0,236	4,231
Z	0,236	4,231

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF variabel Komitmen Manajemen adalah 4,231 dan variabel Komitmen Afektif sebesar 4,231 lebih kecil dari 10,00 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas dibantu dengan program SPSS Versi 17.0 :

Tabel : 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Unstandardized Residual	Hasil	Simpulan
X	0,753	>0,05	Tdk mengalami Heteroskedastisitas
Z	0,829	> 0,05	Tdk mengalami Heteroskedastisitas

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 terlihat bahwa nilai signifikansi variabel independen yaitu Komitmen Manajemen dan Komitmen Afektif terhadap nilai Residual masing-masing adalah 0,753 dan 0,829. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka variabel dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Sederhana

Regresi Linier Sederhana digunakan untuk dapat mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, dengan hasil pada tabel berikut:

Tabel : 5
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Variabel Komitmen Manajemen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.453	4.509		3.871	.000
Komitmen_Manajemen (X)	1.333	.109	.874	12.191	.000

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15. dapat diketahui nilai-nilai yang dapat digunakan dalam membuat persamaan regresi linear sederhana yaitu $Y = a + bX$. Berikut ini penjelasan nilai koefisien hasil olah data pada persamaan regresi linear :

a = angka konstan dari unstandardized coefficients. Dalam penelitian ini sebesar 17,453. Angka ini merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa jika tidak ada Komitmen Manajemen (X) maka nilai konsistensi Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 17,453.

b = angka koefisien regresi. Dalam penelitian ini sebesar 1,333. Angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan Komitmen Manajemen (X) maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,333.

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Manajemen (X) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y). Sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 17,453 + 1,333 X$.

Tabel : 6
 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
 Variabel Komitmen Afektif

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.470	7.624		.324	.747
Komitmen Afektif (Z)	1.486	.162	.803	9.151	.000

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui nilai-nilai yang dapat digunakan dalam membuat persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = a + bX$. Berikut ini penjelasan nilai koefisien hasil olah data pada persamaan regresi linier :

a = angka konstan dari unstandardized coefficient . dalam penelitian ini sebesar 2,470. Angka tersebut merupakan angka konstan yang memiliki arti bahwa, jika tidak ada Komitmen Afektif (Z) maka nilai konsistensi Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 2,470.

b = angka koefisien regresi. Pada penelitian ini sebesar 1,486. Angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1 satuan Komitmen Afektif (Z) maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 1,486.

Karena nilai koefisian regresi bernilai positif (+), maka dapat dikatakan bahwa Komitmen Afektif (Z) berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja (Y). sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 2,470 + 1,486 X$.

Uji Regresi Linear Berganda

Pengaruh antara dua variabel independen dengan variabel dependen dalam penelitian ini akan diketahui melalui uji regresi linear berganda yang dibantu oleh program SPSS versi 17.0. Data hasil pengolahan tersaji dalam tabel berikut ini :

Tabel : 7
 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.948	5.823		1.021	.312
Komitmen_Manajemen (X)	.966	.164	.633	5.888	.000
Komitmen_Afektif (Z)	.567	.199	.306	2.849	.007

Sumber: data yang diolah (2021)

Dapat diketahui persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 5,948 + 0,966 + 0,567$

Persamaan tersebut memiliki arti bahwa setiap peningkatan 1 satuan Komitmen Afektif (Z) maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebanyak 0,966. Serta setiap peningkatan 1 satuan Komitmen Afektif (Z) maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebanyak 0,567. Keduanya memiliki angka positif (+) yang artinya adalah Komitmen Manajemen dan Komitmen Afektif memiliki pengaruh positif pada Prestasi Kerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien secara parsial (T-test)

Untuk dapat mengetahui adanya pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji t. ketentuan dari uji t adalah, jika nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha=5\%$), maka dapat terlihat secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil Uji T-test untuk variabel Komitmen Manajemen sebagai berikut:

Tabel : 8
Hasil Uji T Variabel Komitmen Manajemen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.453	4.509		3.871	.000
Komitmen_Manajemen (X)	1.333	.109	.874	12.191	.000

Sumber: data yang diolah(2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. untuk variabel Komitmen Manajemen adalah sebesar 0,000 artinya $<$ probabilitas 0,05. Sedangkan nilai t hitung adalah sebesar 12,191 $>$ t tabel 2,014. Maka hasil uji t variabel Komitmen Manajemen disimpulkan bahwa hipotesisi pertama diterima. Artinya ada pengaruh positif dari Komitmen Manajemen (X) terhadap Prestasi Kerja. Sedang untuk variabel Komitmen afektif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel : 9
Hasil Uji T variabel Komitmen Afektif

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.470	7.624	.324	.324	.747
Komitmen Afektif (Z)	1.486	.162	.803	9.151	.000

Sumber: data yang diolah(2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Sig. untuk variabel Komitmen Afektif adalah sebesar 0,000 $<$ 0,05. Sedangkan nilai t hitung adalah sebesar 9,151 $>$ t tabel 2,014. Maka untuk hasil uji t variabel Komitmen Afektif disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Artinya ada pengaruh dari Komitmen Afektif (Z) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Koefisien Secara Serentak (Uji F-test).

Pengujian ini dilakukan untuk memastikan seberapa besar semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependent. Uji F dalam dalam pengujian ini merupakan *output* anova dari uji regresi linear yang tersaji dalam tabel berikut ini :

Tabel : 10 Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.879.527	2	1.439.764	89.866	.000 ^a
Residual	720.952	45	16.021		
Total	3.600.479	47			

Sumber: data yang diolah(2021)

Berdasarkan tabel, dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti $< 0,0005$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Komitmen Manajemen (X) dan Komitmen Afektif (Z) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y).
2. Nilai F hitung adalah sebesar 89,866 yang berarti $> F$ Tabel 3,20, maka dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain Komitmen Manajemen (X) dan Komitmen Afektif (Z) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Adapun langkah untuk melihat berapa persen pengaruh yang diberikan variabel Komitmen Manajemen (X) dan Komitmen Afektif (Z) secara bersama-sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) adalah dengan mengacu pada nilai R Square yang terdapat dalam tabel berikut ini :

Tabel : 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.791	4.003

Sumber: data yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,800. Nilai R Square 0,800 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R” yaitu $0,894 \times 0,894 = 0,800$. Sehingga besaran angka koefisien determinasi 0,800 sama dengan 80%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Komitmen Manajemen (X) dan Variabel Komitmen Afektif (Z) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 80%. Sedangkan sisanya ($100\% - 80\% = 20\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi linear ini atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai One-tailed probability sebesar 0,295 dengan tingkat signifikan 5%, dari hasil tersebut

disimpulkan bahwa 0,295 lebih besar dari 0,05 atau 5% dari tingkat signifikan, maka variabel Komitmen Afektif tidak memediasi pengaruh antara variabel komitmen manajemen terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

1). Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Komitmen Manajemen terhadap Komitmen Afektif pada karyawan CV.Joker Corp Yogyakarta. Adanya Komitmen Manajemen akan meningkatkan adanya Komitmen Afektif dari dalam diri karyawan di JV.Joker Corp Yogyakarta. 2). Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Komitmen Afektif terhadap Prestasi Kerja karyawan. Ada baiknya Komitmen Afektif dalam diri karyawan dapat terbangun dapat meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan di CV.Joker Corp Yogyakarta. 3). Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara Persepsi Komitmen Manajemen dan Prestasi Kerja karyawan CV.Joker Corp. adanya Komitmen Manajemen pada CV.Joker Corp akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan. 4). Penelitian ini membuktikan bahwa Variabel Komitmen Afektif sebagai mediasi tidak berpengaruh positif pada variabel Komitmen Manajemen terhadap Prestasi Kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arief Rahman, Adam Idris, S. (2014). Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Di Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Ejournal Administrative Reform*, 3(3), 2506.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab) 2018*, 1(1), 490–502.
- Denita, M., Suharno, & Djoko, K. (2010). *Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran, Lingkungan Birokrasi, Komitmen Manajemen, Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Penyerapan Anggaran*. (71), 367–377.
- Garchia, C. H., Bisnis, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2019). *Analisa Pengaruh Komitmen Manajemen Terhadap Competitive Advantage Perusahaan Melalui Supplier Buyer Relationship Dan Implementasi Just In Time*. 5(1), 102–117.
- Gutama, G., Hermanto, C. M., Kaihatu, S. T., & Wijaya, E. (2014). *Analisa Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*

- Melalui Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Mediasi Di Restoran De Boliva Surabaya. *Journal Of Universitas Kristen Petra*, 3(79), 256–268.
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Medhiantari, I., & Yuniari, M. (2019). *Pengaruh Prestasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia*. 2035–2049.
- Pangestuni, D. C. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(4), 366–381. Diambil Dari [Http://E-Jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69](http://E-Jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/125/69)
- Panuju, N. F., & Mangundjaya, W. L. (2018). Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Afektif Organisasi: Peran Mediasi Keterikatan Karyawan Pada Karyawan Pertelevisian. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 223. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.2790>
- Purang, P. (2011). *Keadilan Organisasi Dan Komitmen Yang Efektif: Peran Mediasi Dari*. 16(1), 141–156.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). Management (Activebook), 7 / E. *Total Quality Management*, 656.
- Rofiah, C., & Wahyuni, D. (2017). Kualitas Pelayanan Dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Di Bank Muamalat Jombang. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(1 Apr), 69–82. Diambil Dari [Http://www.ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/81](http://www.ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/001/article/view/81)
- Rumini, E. (2012). *Kontribusi Hasil Belajar Manajemen Usaha Boga Dengan Pendekatan Cooperative Learning Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Kesiapan Berwirausaha Berwirausaha Universitas Pendidikan Indonesia*. 66–91.
- Simanjuntak, D. S. (2017). *Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 3(2), 6–13.
- Suhermi, Y., & Chiar, M. (2019). *Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smk Negeri*. 1–9.