

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN *TURNOVER INTENTION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN EDIE ARTHA MOTOR SINGARAJA

Ni Luh Kd Risa Adila Savitri¹, Ni Made Rianita²

Program Studi Manajemen, Perguruan besar Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja¹
Program Studi Manajemen, Perguruan besar Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja²

ABSTRAK

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini ialah untuk melihat bagaimana pengaruh dari komitmen organisasi beserta *turnover intention* terhadap kinerja karyawan pada Edie Artha Motor Singaraja. Data pada penelitian ini dilakukan pengujian Asumsi Klasik terlebih dahulu, kemudian data dianalisa dengan menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda beserta pengujian pada hipotesisnya menggunakan aplikasi SPSS *Versi 21.0 for windows*. Hasil dari pengujian ini memakai pendekatan kuantitatif sebagai metode pengujian dengan sumber informasi primer yang didapat dari capaian penyebaran kuisioner memakai *Google Form*. Pengujian ini dilaksanakan di Edie Artha Motor dengan sample sebanyak 54 informan. Capaian dari pengujian memperlihatkan bahwasanya variabel komitmen organisasi beserta *turnover intention* mempunyai dampak positif substansial. Penguji selanjutnya diharapkan untuk memakai variabel – variabel lainnya yang memberi dampak terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, *Turnover Intention* beserta kinerja karyawan.

ABSTRACT

This test was achieved to see the role of organizational commitment and turnover intention on employee performance at Edie Artha Motor Singaraja. The information analysis techniques used in this test are the Classical Assumptions test, Multiple Linear Regression analysis and hypothesis tests using the SPSS Version 21.0 for Windows application. The findings of this test use a quantitative approach as a testing method with primary sources of information obtained from the results of distributing questionnaires using Google Form. This test was carried out at Edie Artha Motor with a sample of 54 informants. Test results show that the variables of organizational commitment and turnover intention have a substantial positive influence. The examiner is then expected to use other variables that influence employee performance.

Keywords : *organizational commitment, turnover intention, employee performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

SDM ialah satu diantara factor yang begitu krusial di suatu organisasi maupun perusahaan, yang mana indikator manusia memegang peranan krusial dalam

menjalankan aktivitas dalam rangka menggapai tujuan. Capaian organisasi akan tercapai bilamana keseluruhan pegawai bisa bekerja sama dengan baik untuk menyelesaikan kewajibannya, unuk itu tiap pegawai harapannya mempunyai performa yang ideal supaya bisa memberi akibat yang positif pada organisasi/perusahaan. Komitmen Organisasi ialah perilaku pegawai untuk tetap berkedudukan di organisasi beserta turut dalam strategi-strategi menggapai misi, nilai-nilai beserta capaiannya, komitmen di pandang sebagai sebuah orientasi angka pada organisasi yang memperlihatkan individu cenderung memikirkan beserta memprioritaskan kewajiban beserta organisasinya. Dengan ditambah sebuah kapabilitas melaksanakan pekerjaan yang ideal yang dipunyai oleh para karyawan, akan memberi sebuah keterikatan yang besar dalam strategi tercapainya taraf performa. Kinerja ialah perihal yang cenderung krusial beserta menarik dikarenakan terbukti cenderung besar manfaatnya. Sehingga strategi-strategi untuk menambah kinerja karyawan ialah tantangan tata kelola yang begitu kritis dikarenakan kesuksesan untuk menggapai capaian beserta keberlangsungan hidup organisasi bergantung pada mutu performa SDM yang terdapat didalamnya (Syamsuddinnor, 2014).

Tabel 1. informasi Penilaian kinerja karyawan Edie Artha Motor

No	Indikator Perfomance	Target Tetap			Presentase penggapaian		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Perhatian pada Kejelasan tugas, mutu, beserta Ketelitian Kerja	90% - 100%	90% - 100%	90% - 100%	80%	77%	67%
2	Berorientasi pada Kepuasan Para Pelanggan	90% - 100%	90% - 100%	90% - 100%	78%	67%	60%
3	Ketepatan durasi	90% - 100%	90% - 100%	90% - 100%	79%	67%	60%
4	Semangat Berperforma	90% - 100%	90% - 100%	90% - 100%	67%	76%	65%

Sumber : *Edie Artha Motor Singaraja tahun 2020, 2021, 2022*

Beralaskan tabel diatas terdapat empat komponen dari penilaian performa pegawai Edie Artha Motor Singaraja. Dari informasi itu mengindikasikan capaian performa yang belum target beserta bisa terlihat tiap tahunnya mutu kinerja karyawan cenderung menurun. Rendahnya penilaian target kinerja karyawan ini ialah satu diantara persoalan yang banyak dijumpai di organisasi. Rendahnya penialaian kinerja karyawan akan berakibat kurang baik bagi perkembangan organisasi. kinerja karyawan pula bisa dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi ialah taraf dedikasi beserta keterikatan individu pada organisasi mereka, komitmen organisasi yang besar bisa menambah loyalitas beserta kinerja karyawan beserta membantu mempertahankan mereka dalam jangka durasi yang lama. Sebaliknya, komitmen organisasi yang minim bisa mengakibatkan besarnya taraf *turnover intention*. Pegawai yang berkomitmen pada organisasinya akan mempunyai sifat profesional beserta menjungjung besar perihal – perihal yang telah disepakati sebelumnya dengan pihak organisasi. (Nadapdap 2017) menuturkan Komitmen pegawai pada organisasi diperlukan supaya performa organisasi bisa lebih optimal hingga capaian organisasi terwujud.

Indikator lainnya yang memberi dampak terhadap kinerja karyawan yakni terdapatnya *Turnover Intention*, *turnover intention* bisa menjadi pengunduran diri, meninggalkan organisasi, maupun meninggalkan anggota di suatu organisasi. Putusan untuk berpindah kerja biasanya ialah satu diantara alternatif terakhir bagi pegawai bilamana dia mendapati kedudukan kewajibannya tidak setara dengan apa yang harapannya. (Muammad Irfan Nasution 2017) sekarang ini persoalan besarnya taraf *Turnover Intention* telah menjadi persoalan kritis bagi banyak organisasi. Misalnya informasi table di atas dituturkan bahwasanya *turnover intention* karyawan di Edie Artha Motor Singaraja banyak terindikasi, pergantian pegawai beserta keluarnya karyawan di Edie Artha Singaraja membuat kinerja karyawan pula berkurang. Misalnya di bulan Maret 2021 banyak pegawai Edie Artha yang keluar namun tidak terdapat pegawai yang masuk maupun mengganti pegawai yang keluar. *Turnover intention* mengacu pada minat individu untuk meninggalkan kewajiban mereka. taraf *turnover intention* yang besar bisa mengakibatkan besarnya taraf rotasi staf beserta memberi dampak terhadap performa organisasi secara keseluruhan. maka, krusial bagi organisasi untuk mengartikan beserta mengatasi indikator-indikator yang memberi dampak terhadap taraf *turnover intention*. Organisasi yang ingin menambah kinerja karyawan wajib fokus pada meningkatkan komitmen organisasi, beserta mengurangi taraf *turnover intention*.

Rumusan Masalah

1. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan Edie Artha Motor ?
2. Apakah Turnover Intention mempunyai pengaruh terhadap performa karyawan di Edie Artha Motor ?
3. Apakah Komitmen Organisasi beserta Turnover Intention secara bersamaan mempunyai pengaruh pada performa karyawan di Edie Arta Motor ?

Capaian Penelitian

1. Untuk melihat pengaruh komitmen organisasi pada kinerja karyawan Edie Artha motor
2. Untuk melihat pengaruh *turnover intention* pada kinerja karyawan Edie Artha Motor
3. Untuk melihat pengaruh komitmen organisasi beserta *turnover intention* secara bersamaan pada kinerja karyawan Edie Artha Motor

KAJIAN TEORI

Pengertian kinerja karyawan

Kinerja ialah perihal yang cenderung krusial untuk kemajuan sebuah organisasi/perusahaan dimana makin tinggi kinerja karyawan sehingga akan makin mudah bagi organisasi untuk menggapai capaian organisasi (Kusjono & Ratnasari. 2019). Adapun Arifin et al (2019) menuturkan bahwasanya kinerja karyawan ialah capaian kerja yang telah digapai oleh seluruh pegawai yang setara dengan kewajiban beserta kewajiban yang didapat padanya. Melainkan Anggakara (2010), menuturkan bahwasanya kinerja meliputi variable-variabel yang terkait dengan input, perilaku (tahap), output beserta outcome (nilai tambah/akibat). Kegiatan maupun tahap kerja yang setara dengan kapabilitas guna mendapat kesuksesan yang diharapkan ialah pengertian performa pegawai (Saripuddin & Handayani, 2017). Rachmawati (2017)

pula menuturkan performa ialah perilaku nyata yang ditunjukkan pegawai sebagai performa kerja yang didapat oleh pegawai setara dengan perannya di suatu organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2016:260) menjabarkan sejumlah indicator dari kinerja karyawan yakni :

1. Mutu Kerja
mutu kerja pegawai bisa dinilai dari tanggapan pegawai pada mutu kewajiban yang didapat beserta kesempurnaan kewajiban pada keterampilan beserta kapabilitas pegawai (Robbins, 2016: 260).
2. Kuantitas
Kuantitas ialah total yang didapat ternyatakan dalam istilah total unit, total siklus kegiatan yang dituntaskan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yakni ukuran total capaian kerja unit maupun total siklus kegiatan yang dituntaskan oleh pegawai hingga kinerja karyawan pegawai bisa dinilai melalui total (unit/siklus) itu.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan durasi ialah taraf kegiatan dituntaskan pada awal durasi yang ternyatakan, terlihat dari arah koordinasi dengan capaian output beserta memaksimumkan durasi yang tersedia guna kegiatan lainnya (Robbins, 2016: 261).
4. Efektifitas
Efektifitas disini ialah taraf pemakaian sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi beserta bahan baku) dimaksimumkan dengan maksud menaikan capaian dari tiap unit dalam pemakaian sumber daya (Robbins, 2016:261).
5. Kemandirian
Kemandirian ialah taraf individu yang kelak akan bisa menjalankan fungsi kewajibannya tanpa menerima bantuan, konsultasi dari maupun pengawas (Robbins, 2016: 261).

Pengertian Komitmen Organisasi

Indra Kharis (2010) komitmen organisasi ialah sebuah kedudukan yang mana seorang pegawai membela organisasi tertentu beserta capaian – capaian beserta harapan guna mempertahankan keanggotan di organisasi itu. Sehingga keterlibatan kewajiban yang besar berasumsi membela pada kewajiban tertentu seorang individu. Melainkan Moorhead beserta Griffin (2015, P.134) komitmen organisasi ialah perilaku yang memperlihatkan sejauh mna seorang individu mengenali beserta terikat pada organisasinya. Seorang individu yang mempunyai komitmen besar kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi.

Indikator Komitmen Organisasi

Indra Kharis (2010) indicator komitmen organisasi yakni

1. **Kemauan pegawai**
Kemauan pegawai ialah perasaan peduli maupun bersedianya seorang pegawai dalam memegang komitmen di suatu organisasi. Kemauan pegawai itu bisa timbul dilatar belakangnya misalnya perasaan cinta mereka pada

organisasi, rekan sepekerjaan maupun indikator lain yang mendukung pegawai itu guna berkomitmen di organisasi.

2. Kesetiaan pegawai

Kesetiaan pegawai terhadap lokasi mereka melaksanakan pekerjaan ialah sebuah perihal yang cenderung diharapkan oleh pihak organisasi, dikarenakan dengan mempunyai perasaan setia pada tiap diri para pegawainya akan menimbulkan perilaku loyalitas beserta pastinya akan dominan memegang komitmen di organisasi itu sekalipun mereka telah ditawarkan di organisasi lain.

3. Kebanggaan pegawai pada organisasi

perasaan bangga pada sebuah organisasi ialah capaian dalam berorganisasi dikarenakan perasaan bangga yang timbul berawal dari perasaan cinta beserta setia pada organisasi beserta diperkuat dengan perilaku tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan beserta perlahan – lahan tahap itu menggapai sebuah kesuksesan beserta perasaan bangga akan timbul di organisasi itu.

Pengertian *Turnover Intention*

Mobley et al (dikutip oleh Khikmawati,2015) harapan pindah kerja (*turnover intention*) ialah kecendrungan maupun minat pegawai guna berhenti melaksanakan pekerjaan dari kewajiban secara sukarela maupun pindah dari satu lokasi kerja ke lokasi kerja yang lain alternatifnya sendiri. *Turnover Intention* ialah kadar maupun intensitas dari harapan guna keluar dari organisasi/organisasi, banyak alasan yang mengakibatkan timbulnya *turnover intention* ini beserta diantaranya harapan guna mendapat kewajiban yang lebih baik (Harnoto, dalam Maarif beserta Kartika, 2014:208).

Indikator *Turnover Intention*

Mobley et al (dalam Tsani 2016) beserta Hartono (2016) menyebutkan beberapa indikator yang menjadi penyebab harapan pindah kerja (*turnover intention*) ialah yakni

1. Karakteristik individu

Organisasi ialah wadah yang mempunyai capaian yang disahkan secara Bersama oleh individu – individu yang turut di dalamnya. guna menggapai capaian itu, sehingga diperlukan terdapatnya interaksi yang berkesinambungan dari indikator – indikator organisasi. Karakter individu yang memberi dampak terhadap harapan pindah kerja antar lain misalnya umur, Pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa meliputi lokasi fisik maupun sosial. lokasi fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, kontruksi, bangunan, beserta lokasi pekerjaan. Melainkan lokasi sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kewajibannya, beserta mutu kehidupan kewajibannya.

3. Absensi yang meningkat

pegawai yang mempunyai harapan guna melaksanakan pindah kerja, biasanya ditandai dengan kehadiran yang makin bertumbuh. taraf tanggung jawab pegawai dalam fase ini cenderung kurang dibandingkan dengan

sebelumnya. pegawai akan lebih malas melaksanakan pekerjaan dikarenakan orientasi pegawai ini ialah melaksanakan pekerjaan di lokasi lainnya yang dipandang lebih bisa memenuhi keseluruhan harapan pegawai yang bersangkutan.

4. Peningkatan pada pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terdapat tata tertib dalam lokasi kewajiban cenderung dilaksanakan pegawai yang akan menjalankan *turnover*, pegawai lebih cenderung meninggalkan lokasi melaksanakan pekerjaan bilamana jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

METODOLOGI Pengujian

LOKASI PENELITIAN

Sugiyono (2017:99) lokasi Pengujian ialah lokasi yang mana situasi sosial itu akan diuji. Lokasi Pengujian ini berlokasi di Edie Artha Motor yang beralamat di Jln. Raya Singaraja, Bungkulan, Kec. Sawan, Kabupaten Buleleng. Alasan melaksanakan Pengujian di lokasi ini yakni, yang mana pemilihan lokasi ini ialah lokasi yang pengujian terdapat persoalan yang pengujian angkat yakni Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi beserta *Turnover Intention* kinerja karyawan Edie Artha Motor. Dengan demikian harapannya Pengujian ini lebih konkrit hingga bisa memberi manfaat beserta informasi yang berguna apakah indikator-indikator misalnya Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi beserta *Turnover Intention* bisa memberi dampak terhadap kinerja karyawan pada organisasi itu.

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi ialah area generalisasi yang terdapat: objek maupun subjek yang mempunyai mutu beserta karakteristik tertentu yang disahkan oleh pengujian guna ditelaah beserta selanjutnya ditarik simpulannya. Sugiyono (2013). Populasi di pengujian ini yakni keseluruhan karyawan di Edie Artha Motor Singaraja yang berjumlah 54 orang. Sampel ialah area dari total beserta karakteristik yang dipunyai oleh populasi itu. bilamana populasi yang diuji cenderung besar beserta tidak memungkinkan keseluruhan individu/objek pada populasi itu diuji satu persatu, sehingga cukup terambil sampel dari populasi itu. capaian amatan pada sampel, simpulannya akan diberlakukan guna populasi, guna itu sampel yang terambil dari populasi harapannya mewakili populasi (Sugiyono 2016:116).

JENIS DATA DAN SUMBER DATA

Jenis informasi yang dipergunakan di pengujian ini ialah yakni:

Data Kuantitatif

Data Kuantitatif yakni informasi yang dikumpulkan dari laporan dalam bentuk angka- angka maupun yang bisa dinilai misalnya total pegawai. Teknik pengambilan sampel pada biasanya dilaksanakan secara acak, pengumpulan informasi memakai instrument Pengujian, analisa informasi mempunyai sifat kuantitatif/statistic dengan capaian guna membuktikan hipotesa yang telah disahkan (Sugiyoo,2012). di pengujian ini yang termasuk informasi kuantitatif ialah total pegawai beserta ungkapan dari kuisisioner dari informan hingga capaian dari Pengujian ini ialah informasi yang

berbentuk angka-angka berupa capaian statistik (SPSS Versi 2.0) yang selanjutnya dilaksanakan pembahasan beserta menarik simpulan guna mengartikan arti dari angka itu.

Data Kualitatif

Metode Kualitatif ialah metode Pengujian yang beralaskan pada filsafat postpositivisme, dipergunakan guna membuktikan pada kedudukan objek yang alamiah. (sebagai lawannya eksperimen) yang mana penguji ialah sebagai instrument kunci Teknik pengumpulan datanya dilaksanakan dengan triangulasi (gabungan). analisa informasi mempunyai sifat induktif/kualitatif beserta capaian Pengujian kualitatif lebih menitikberatkan arti pada generalisasi, Sugiyono (2012) yang dipergunakan yakni informasi terkait sejarah berdirinya organisasi, Struktur Organisasi organisasi, tanggapan pegawai pada kepuasan kerja, komitmen organisasi beserta turnover intention.

Adapun sumber informasi yang dipergunakan di pengujian ini ialah yakni:

Data Primer

Ialah sebagai informasi yang langsung memberi informasi pada pengumpul data (Sugiyono,2012). Pengumpulan informasi primer di pengujian ini melalui cara menyebarkan kuisisioner yang berketerikatan dengan Pengujian yang dilaksanakan.

Data Sekunder

Ialah sumber informasi yang didapat dengan strategi membaca, memplajari beserta mengartikan melalui media lain yang asalnya dari literatur, buku-buku, beserta berkas organisasi (Sugiyono,2012). Pengumpulan informasi sekunder di pengujian ini melalui pengumpulan berkas organisasi.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Untuk mendapat informasi yang lengkap beserta jelas penguji wajib mengartikan beserta menetapkan teknik yang benar dalam penyusunan data, sehingga berikut ialah teknik pengumpulan informasi yang dipilih oleh penguji:

Teknik Kuisisioner

Kuisisioner ialah keseluruhan ungkapan tertulis yang dipergunakan guna mendapat informasi dari informan dalam arti laporan terkait rasio maupun perihal lain yang terlihat. tahap Pemberian Skor (*scoring*). tiap alternatif ungkapan informan diberi skor angka maupun bobot yang disusun dengan strategi bertingkat beralaskan skala Likert.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dituturkan sebagai pengujian asumsi statistika yang wajib terpenuhi pada analisa regresi liner berganda. Pengujian ini bercapaian guna mengartikan kedudukan informasi yang dipergunakan di pengujian. Pengujian ini dilaksanakan guna mengartikan apakah tidak terindikasi penyimpangan yang cukup kritis dari asumsi-asumsi yang wajib dipenuhi.

Uji Normalitas

Uji normalitas bercapaian untuk membuktikan apakah di suatu desain regresi diantara variabel dependen, independen maupun keseluruhannya mempunyai penyaluran normal maupun tidak (Priyatno, 2013:49). Pengujian ini dilaksanakan dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. desain regresi yang ideal ialah terdistribusi normal maupun mendekati

normal. Persyaratan yang dianggap normal ialah dengan melihat angka substansial residual. bilamana substansial melebihi 0,05 sehingga residual terdistribusi dengan normal (Priyatno, 2013:53).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah pengujian untuk mengartikan terdapat maupun tidaknya keterikatan yang substansial diantara variabel-variabel prediktor maupun independen di sebuah desain regresi linier berganda. Sebuah desain regresi yang ideal sewajibnya tidak terindikasi keterikatan diantara variabel independen (Ghozali,2005:91). Multikolinieritas bisa dideteksi dengan memakai angka tolerance beserta *Variance Inflation Factor (VIF)*. *Tolerance* menilai variabilitas variabel bebas yang dipilih beserta tidak bisa dituturkan oleh variabel bebas lainnya. Sehingga angka tolerance yang kecil setara dengan angka VIF yang besar (karena angka $VIF = 1/tolerance$) beserta memperlihatkan terdapatnya kolinearitas yang besar. angka off yang sering kali dipergunakan ialah angka *tolerance* yang melebihi 0,10 maupun setara dengan angka VIF kurang dari 10 (Priyatno, 2013:56).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bercapaian untuk mengartikan apakah di desain regresi terindikasi ketidaksesuaian variasi dari sebuah residual amatan ke amatan yang lain (Ghozali, 2005:105). Bilamana variasi dari residual sebuah amatan ke amatan lainnya tetap, sehingga bisa diartikan dengan homoskedastisitas beserta bilamana amatannya berbeda diartikan heteroskedastisitas. desain regresi yang ideal bilamana tidak terindikasi persoalan heteroskedastisitas yang ditemukan dalam pengolahan sebuah data. angka absolute residual didapat dengan strategi menghitung angka residual regresi diantara variabel independen dengan variabel dependen. bilamana angka substansial diantara variabel independen dengan residual melebihi 0,05 sehingga tidak terindikasi heteroskedastisitas.

UJI Hipotesis

Analisis regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengartikan pola keterikatan variabel bebas pada variabel terkait, yakni berubahnya variabel terikat sebagai akibat terdapatnya perubahan variabel bebas dengan strategi serumpuk, Sugiyono (2014:277).

Uji F-test

Uji F-test cenderung diartikan dengan tes varians maupun analisa keragaman maupun analisa varians (ANOVA = analisa *of variance*) ialah memperbandingkan temuan F hitung dengan temuan F table maupun F standar. bisa pula dituturkan bahwasanya tes F ialah untuk membuktikan kesamaan dua varians maupun kesamaan dua ragam populasi. F hitung maupun F *calculation* ialah rasio varians dua kelompok informasi maupun rasio diantara varians residu dalam percobaan.

Uji Determinasi

Sugiyono (2012) bahwasanya koefisien determinasi dituturkan sebagai satu diantara angka statistika yang bisa dipergunakan untuk mengartikan apakah ada keterikatan dampak diantara dua variabel maupun lebih. angka koefisien determinasi memperlihatkan persentase variasi angka variabel dependen yang bisa dituturkan oleh persesuaian regresi yang didapat. Besarnya persentase dampak semua variabelin dependen pada angka variabel dependen dapat terlihat dari besarnya koefisien determinasi (r^2) persesuaian regresi.

Uji t-test (Uji Secara individual)

Uji t (*t-test*), yang dikenal pula dengan tes individual, dipergunakan untuk mengartikan apakah tiap-tiap variabel bebasnya dengan individual mempunyai dampak maupun tidak pada variabel terikatnya. Pengujian secara individual untuk melihat dampak tiap-tiap variabel sebab pada variabel akibat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Bilamana keseluruhan asumsi regresi sudah terpenuhi, sehingga bisa dilaksanakan analisa regresi yang berguna untuk mengartikan dampak independen pada dependen. Dalam pengolahan informasi memakai analisa regresi linear berganda, bisa dilaksanakan beberapa tahap untuk mencari ubungan antar variabel.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Desain	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,768	1,482		5,914	,000
Komitmen	,346	,128	,413	2,703	,009
Turnover Intention	,258	,145	,272	1,778	,081

a. Dependent Variable: performa

Dari tabel diatas bisa terlihat keterikatan antar variabel independen beserta dependen yakni :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 8,768 + 0,346 + 0,258 + \epsilon$$

Interpretasi pada desain regresi di atas adalah yakni

1. Konstanta (a) dengan besar 8,768 memperlihatkan variable kinerja karyawan (Y) mempunyai dampak besar pada komitmen organisasi (X₁) beserta *turnover intention* (X₂) yang bernilai konstan, sehingga kinerja karyawan pada Edie Artha Motor Singaraja akan bertumbuh dengan bernilai positif.
2. Koefisien regresi Komitmen Organisasi (X₁) dengan besar 0,346 memperlihatkan bawa tiap penambahan variabel X₁ teradap Y sehingga aka nada peningkatan kinerja karyawan pada Edie Artha Motor Singaraja.

3. Koefisien regresi *turnover intention* X_2 dengan besar 0,258 memperlihatkan bahwasanya tiap penambahan variabel X_2 pada Y sehingga akan terdapat peningkatan performa pada Edie Artha Motor Singaraja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Organisasi pada kinerja karyawan di Edie Artha Motor Singaraja

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya variabel Komitmen Organisasi X_1 mempunyai dampak positif beserta substansial pada kinerja karyawan (Y). Asil tes t memperlihatkan hawa variabel komitmen organisasi menghasilkan angka Sig dengan besar 0,009 dengan angka koefisien regresi dengan besar 0,346. Artinya komitmen organisasi mempunyai dampak positif beserta substansial pada kinerja karyawan (Y). sehingga bisa dinyatakan bahwasanya hipotesa pertama (H_1) diterima. Ghorbanpour, Dehnavi, Heyrani (2014) yakni komitmen organisasi mempunyai dampak yang substansial pada kinerja pegawai, perjanjian normatif meninggalkan efek begitu erat pada rata-rata performa, dibandingkan dengan perjanjian afektif beserta perjanjian berkesinambungan. perjanjian kerja diperusaaan dalam mengatur pegawai dengan baik sehingga akan metimbulkan perjanjian yang erat dari pegawainya teradap organisasi, dengan itu sehingga pegawai akan bisa mengoptimalkan performa mereka. Komitmen organisasi bisa memberi dampak terhadap kinerja karyawan dengan mempunyai perjanjian yang besar sehingga seorang pegawai akan menjalankan kewajiban maupun pekerjaannya dengan tertib beserta lancer hingga performanya akan bertumbuh beserta berakibat baik pada capaian organisasi yang bisa digapai dengan strategi optimal. Komitmen organiasasi pada kinerja karyawan pada Edie ternyata baik untuk menunjang sebua performa pada pegawai. Pengujian yang dilaksanakan oleh Suwardi beserta Joko utumo (2011) memperlihatkan bahwasanya komitmen organisasi mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan dengan koefisien keterikatan dengan besar 0,393. Pengujian yang dilaksanakan Agus Ali Suharto (2012) memperlihatkan bahwasanya komimten organisasi mempunyai dampak positif dengan kinerja karyawan dengan angka keterikatan dengan besar 0,40.

Pengaruh *Turnover Intention* pada kinerja karyawan di Edie Artha Motor Singaraja

Hasil pengujian memperlihatkan bahwasanya variabel *Turnover Intention* X_2 mempunyai dampak positif beserta substansial pada kinerja karyawan (Y). capaian tes t memperlihatkan hawa variabel komitmen organisasi menghasilkan angka Sig dengan besar 0,081 dengan angka koefisien regresi dengan besar 0,258. Artinya komitmen organisasi mempunyai dampak positif beserta substansial pada kinerja karyawan (Y). sehingga bisa dinyatakan bahwasanya hipotesa pertama (H_2) diterima. terdapatnya harapan untuk keluar dari kewajiban maupun organisasi mengakibatkan pegawai menjalankan kewajiban tidak setara dengan tahap yang terdapat di organisasi, hingga dengan strategi otomatis mengakibatkan perfoma pegawai menurun. makin besar angka *Turnover Intention* karyawa sehingga mengakibatkan kinerja karyawan makin menurun (Asmara, 2017). Bedasarkan Pengujian yang memperlihatkan terdapatnya dampak *turnover intention* pada kinerja pegawai yang dilaksanakan ole Alfatania Pancu Asmara pada taun 2017 yang berjudul " dampak *Turnover Intention* pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya" memperlihatkan terdapat pengaru diantara *turnover intention* dengan

kinerja karyawan ditunjukkan dengan angka sig 0,03 beserta angka Ep (B) dengan besar 4,76 yang bermakna pegawai yang mempunyai *turnover intention* sedang akan beresiko dengan besar 4,76 kali untuk penurunan performa.

Pengaruh Komitmen Organisasi beserta *Turnover Intention* pada kinerja karyawan

Hasil pengujian F test memperlihatkan bahwasanya variabel komitmen organisasi beserta *turnover intention* dengan angka 17,279 sehingga bisa dibilang variabel Komitmen organisasi (X_1) beserta *Turnover intention* (X_2) mempunyai dampak positif substansial pada kinerja karyawan (Y). (Nasution,2017) mengutip (Wasposito, Handayani, and Paramita 2013) menuturkan akibat negatif yang dirasakan akibat terindikasinya turnover pada organisasi yakni pada mutu beserta kapabilitas untuk mengganti pegawai yang keluar dari organisasi, hingga butuh durasi beserta biaya baru dalam merekrut pegawai baru. (Meutia et al. 2019) menuturkan dengan terdapat komitmen organisasi pada pegawai yang besar akan membuat pegawai melaksanakan pekerjaan lebih maksimum beserta performa yang didapat oleh pegawai akan pula bertumbuh dengan strategi positif pada organisasinya . Melainkan (NingTyas, Purnomo, and Aswar 2020) menuturkan komitmen organisasi menjadi sebuah perihai yang cenderung krusial dikarenakan akan berakibat pada performa kerja pegawai dalam menjalankan kewajiban beserta tanggung jawabnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bedasarkan capaian Pengujian yang tela dilaksanakan, sehingga bisa ditarik simpulan yakni :

1. Komitmen Organisasi mempunyai dampak positif beserta substansial pada kinerja karyawan pada Edie Artha Motor Singaraja. Sehingga pada hipotesa komitmen organisasi mempunyai pengaruh
2. *Turnover Intention* berpengaruh positif beserta substansial pada kinerja karyawan pada Edie Artha Motor Singaraja. Sehingga pada hipotesa *Turnover intention* mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan Edie Artha Motor Singaraja.
3. Komitmen Organisasi beserta *Turnover Intention* mempunyai pengaruh Positif beserta substansial secara bersamaan pada kinerja karyawan Edie Artha Motor Singaraja.

SARAN

1. Pihak Edie Artha Motor Singaraja untuk bisa lebih mempertimbangkan beserta memperhatikan mutu pelayanan yang diberikan pada *customer* beserta pula diimbangi dengan tahap beserta pelatihan yang maksimum supaya meningkatkan kinerja karyawan pada Edie Artha Motor Singaraja.
2. Lebih memperhatikan indikator yang memberi dampak terhadap menurunnya kinerja karyawan demi tercapainya capaian yang suda direncanakan ole Edie Artha Motor Singaraja
3. Pengujian ini bisa menganalisa peningkatan kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi beserta *Turnover Intention* pada Edie Artha Motor Singaraja. maka,

direkomendasikan bagi pengujian berikutnya untuk menganalisa variabel lainnya dengan populasi yang berbeda.

DAFTAR RUJUKAN

- Arizona, Riniwati, Harahap (2013) analisa dampak *Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan*
- Dr. Hueryren Yeh, Hong (2012) Pengujian *Organizational Commitment will positively and significantly affect job performance.*
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen SDM. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisa Multivariate.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah, et al. (2016). dampak *Job Insecurity, Kepuasan Kerja beserta Lingkungan Kerja pada Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket Semarang. Journal of Management. Vol. 2, No. 2*
- Hanafiah, M. (2014). eJournal *Psikologi. dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) dengan Intensi Pindah Kerja (Turnover) pada pegawai PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen SDM organisasi, Bandung, PT. Bumi Aksa*
- Hedissa, A. T., Sukhirman, I., & Supandi, A. (2012). *Hubungan Psychological Capital dengan Kepuasan Kerja pada Anggota Polri yang Sedang Mengikuti Pendidikan di Perguruan besar Ilmu Kepolisian (PTIK).*
- Indra, Kharis. 2010. dampak *Komitmen Organisasional beserta Kepuasan Kerja Terhadap performa Guru SMA Negeri 3 Bandung. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No.1.*
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Edisi bahasa Indonesia. Penerbit Andi, Yogyakarta.*
- Mathis, Jackson. 2000. *Jurnal Manajemen SDM. Jakarta: Salemba Empat.*
- Mobley et al (dalam Tsani 2016) *Jurnal dampak Lingkungan Kerja beserta Kepuasan Kerja pada Turnover Intention*
- Mobley et al (dikutip oleh Khikmawati, 2015) *Jurnal dampak Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja pada Turnover Intention*
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku organisasi: Manajemen SDM beserta Organisasi. Jakarta: Salemba Empat*

- Putu, Ni Ayu Krisnawati, beserta I Wayan Suartana. 2017. dampak Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal pada performa Sistem Informasi Akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.21.3. Desember (2017)
- Robbins (2016:260-261) dalam *Manajemen Penilaian kinerja karyawan*,
- Sugiyono. 2011. Metode Pengujian Kuantitatif, Kualitatif beserta R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Syamsuddinor. (2014). dampak *Pemberian Pemberian Insentif beserta Disiplin Kerja pada kinerja karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscientia*, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- Wibowo. 2016. *Manajemen performa*. Jakarta: Rajawali Pers.