

**KINERJA SDM YANG DIPENGARUHI PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASI DAN KUALITAS PELATIHAN MELALUI  
KOMITMEN AFEKTIF  
(Studi kasus pada Karyawan BRI Unit Cepu )**

**Skripsi**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Jurusan Manajemen**



**Disusun oleh :**

**ADI ISWANTO**

**NIM : 30401311051**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2017**

**KINERJA SDM YANG DIPENGARUHI PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASI DAN KUALITAS PELATIHAN MELALUI  
KOMITMEN AFEKTIF  
(Studi kasus pada Karyawan BRI Unit Cepu )**

**Skripsi**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Program Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung  
Jurusan Manajemen**



**Disusun oleh :**

**ADI ISWANTO**

**NIM : 30401311051**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2017**

Halaman Pengesahan  
Usulan Penelitian untuk Skripsi

**KINERJA SDM YANG DIPENGARUHI PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASI DAN KUALITAS PELATIHAN MELALUI  
KOMITMEN AFEKTIF**

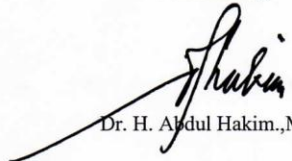
Disusun Oleh :  
ADI ISWANTO  
NIM : 30401311051

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya  
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian usulan penelitian  
Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Maret 2017

Pembimbing,

  
Dr. H. Abdul Hakim.,M.Si

**KINERJA SDM YANG DIPENGARUHI PERSEPSI DUKUNGAN  
ORGANISASI DAN KUALITAS PELATIHAN MELALUI  
KOMITMEN AFEKTIF**

Disusun Oleh :

ADI ISWANTO

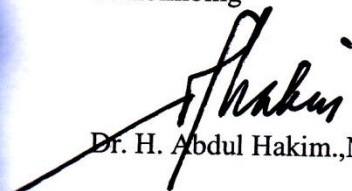
NIM : 30401311051

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 24 maret 2017

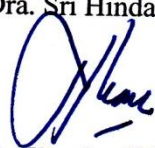
**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing

  
Dr. H. Abdul Hakim.,M.Si

Penguji

  
Dra. Sri Hindah P, MM

  
Dr. Hendar SE.MSi

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Tanggal 5 April 2017



Ketua Program Studi Manajemen

## PENYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Adi Iswanto  
NIM : 30401311051

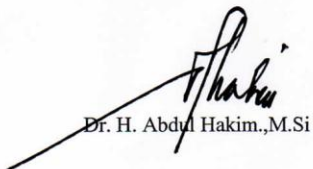
Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**“KINERJA SDM YANG DIPENGARUHI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS PELATIHAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF (Studi kasus pada Karyawan BRI Unit Cepu )”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 24 Maret 2017, hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

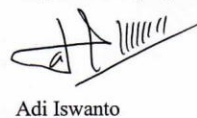
Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang diberikan oleh universitas dibatalkan.

Dosen Pembimbing

  
Dr. H. Abdul Hakim.,M.Si

Semarang, 5 April 2017

Yang memberi pernyataan,

  
Adi Iswanto

## ABSTRAK

Komitmen afektif merupakan hal yang penting bagi sebuah organisasi untuk menciptakan kelangsungan hidup dan mencapai tujuannya, apapun bentuk organisasi tersebut. Komitmen afektif juga berguna untuk menunjukkan rasa memiliki seorang karyawan terhadap perusahaannya. Dengan adanya rasa saling memiliki antara karyawan dan organisasi dapat meningkatkan keterlibatan aktivitas dalam organisasi. Loyalitas dan dedikasi karyawan inilah yang kemudian akan memperjelas visi-misi suatu organisasi/perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di BRI Unit Cepu , dalam penelitian ini yang menjadi populasi ialah seluruh karyawan BRI Unit Cepu yaitu sebanyak 63 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan *sampling* jenuh. Teknik *sampling* ini merupakan teknik pengambilan sampel yang menyertakan keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh antara dukungan organisasi terhadap Komitmen afektif , artinya apabila dukungan organisasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan Komitmen afektif. Ada pengaruh antara kualitas pelatihan terhadap Komitmen afektif , artinya apabila kualitas pelatihan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan Komitmen afektif. Ada pengaruh antara dukungan organisasi terhadap kinerja SDM, artinya apabila dukungan organisasi tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja SDM. Ada pengaruh antara kualitas pelatihan terhadap kinerja SDM, artinya apabila kualitas pelatihan tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja SDM. Ada pengaruh antara komitmen afektif terhadap kinerja SDM, artinya apabila komitmen afektif tersebut meningkat maka hal itu akan meningkatkan kinerja SDM.

Kata kunci : kinerja SDM, persepsi dukungan organisasi, kualitas pelatihan dan komitmen afektif

## ABSTRACT

Affective commitment is essential for an organization to create survival and achieve its objectives, whatever the form of the organization. Affective commitment is also useful to show a sense have an employee of the company. With a sense of belonging among the employees and the organization can improve engagement activities within the organization. Loyalty and dedication of employees is then going to clarify the vision and mission of an organization / company.

This research was conducted in BRI Unit Cepu, in this study, the population is all employees of BRI Cepu as many as 63 employees. The sample used in this study was 63 karyawan. In this study, the sampling technique used is saturated sampling. This sampling technique is a sampling technique that includes the entire population as the study sample.

There results showed the influence of organizational support to the affective commitment, meaning that if the support of the organization increases, it will increase affective commitment. There is the influence of the quality of training on affective commitment, meaning that if the quality of the training increases, it will increase affective commitment. There is the influence of organizational support to the HR performance, meaning that if the support of the organization increases, it will improve the performance of human resources. There is the influence of the quality of training on HR performance, meaning that if the quality of the training is increasing and it will improve the performance of human resources. There is influence between affective commitment to human performance, it means if the affective commitment increases, it will improve the performance of human resources.

Keywords: HR performance, perceived organizational support, the quality of training and affective commitment

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah S.W.T yang telah melimpahkan rahmat hidayahNya, sehingga Skripsi tentang **KINERJA SDM YANG DIPENGARUHI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KUALITAS PELATIHAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF (Studi kasus pada Karyawan BRI Unit Cepu )**

” dapat diselesaikan dengan baik.

Adapun maksud dari penulisan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh Skripsi di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Atas berkat bantuan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan segala yang dibutuhkan dalam penulisan Skripsi ini, perkenankanlah penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Olivia Fachrunnisa, SE, MSi, PHD., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. H. Abdul Hakim.,M.si selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran membimbing dan mengarahkan penulis hingga Skripsi ini selesai.



3. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan sebagai dasar penulisan Skripsi ini.
4. Kedua orang tuaku tersayang, adik adikku serta saudara saudaraku tercinta yang selalu memberikan doa dan bantuannya baik moral maupun materiil sehingga Skripsi ini bisa selesai.
5. Annisa Maulidyana tercinta, terimakasih telah memberikan dorongan serta semangat dan doa sehingga Skripsi ini bisa selesai.
6. Teman teman seperjuanganku, atas semua bantuan dan kebersamaannya selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari akan kekurang sempurnaan penulisan Pra Skripsi ini. Oleh sebab itu segala kritik maupun saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan agar kelak dikemudian hari dapat menghasilkan karya yang lebih baik.

Akhir kata penulis berharap semoga Pra Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Semarang, 5 April 2017

Penulis,

Adi Iswanto

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN KEASLIAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	5
1.3. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Manfaat Penelitian .....	6
BAB II      KAJIAN PUSTAKA .....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.2. Penelitian Terdahulu .....	18
2.3. Hipotesis .....	20
2.4. Model Penelitian .....	25
BAB III.    METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis Penelitian .....	26
3.2. Populasi dan Sampel .....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data .....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	28
3.5. Definisi Operasional .....	30

	3.6. Instrumen Penelitian .....	32
	3.7. Teknik Analisis Data .....	33
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	38
	4.1. Identitas Responden .....	38
	4.2. Deskripsi Data .....	39
	4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	44
	4.4. Pengujian Asumsi Klasik .....	46
	4.5. Analisis Regresi Linier Berganda .....	50
	4.6. Pengujian Hipotesis .....	53
	4.7. Analisis Koefisien Determinasi .....	55
	4.8. Uji Intervening .....	56
	4.9. Pembahasan .....	58
BAB V.	PENUTUP .....	65
	5.1. Kesimpulan .....	65
	5.2. Saran .....	66

#### DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	19
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	31
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden .....	38
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3	Penilaian Responden Terhadap Komitmen Afektif .....	40
Tabel 4.4	Penilaian Responden Terhadap Kinerja SDM .....	41
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Dukungan Organisasi .....	42
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Kualitas Pelatihan.....	43
Tabel 4.7	Uji Validitas .....	45
Tabel 4.8	Uji Relibilitas Indikator Variabel .....	46
Tabel 4.9	Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel 4.11	Uji Glejser .....	50
Tabel 4.12	Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Berganda I .....	51
Tabel 4.13	Hasil Pengolahan Data Regresi Linier Berganda II .....	52
Tabel 4.14	Uji Persamaan I .....	53
Tabel 4.15	Uji Persamaan II .....	54
Tabel 4.16	Koefesien Determinasi .....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	Model Penelitian .....	25
Gambar 4.1.	Uji Normalitas .....	47
Gambar 4.2	Uji Heterokedastisitas .....	49

