

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,  
PROFESIONALITAS KERJA, DAN KETERLIBATAN  
KERJA TERHADAP DAYA SAING PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati)**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)

Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Semarang

Disusun oleh :

**CICING ANJARWATI**

**E2A016060**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SEMARANG**

**2020**

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,  
PROFESIONALITAS KERJA, DAN KETERLIBATAN  
KERJA TERHADAP DAYA SAING PEGAWAI  
(Studi Pada Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati)**

Cicing Anjarwati

(E2A016060)

Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Semarang

Email: [cicinganjar5@gmail.com](mailto:cicinganjar5@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan: pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Daya Saing Pegawai, pengaruh Profesionalitas Kerja terhadap Daya Saing Pegawai dan pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai pada RSUD RAA Soewondo Pati.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Non Probability Sample* yaitu dengan *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini 100 orang dari pegawai RSUD RAA Soewondo Pati dan kemudian dilakukan analisis terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan analisis data secara kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji T dan uji F, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reabilitas dan uji asumsi klasik diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 4,148 + 0,160 X_1 + 0,059 X_2 + 0,509 X_3 + 2,555$ .

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,870 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Profesionalitas Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Daya Saing Pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,613 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,541 > 0,05$ . Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,194 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kemudian melalui uji F dapat diketahui bahwa ketiga variabel independen yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Daya Saing Pegawai. Angka R Square sebesar sebesar 0,472 menunjukkan bahwa 47,2 persen variabel Daya Saing Pegawai dapat dijelaskan

oleh ketiga variabel independen dalam persamaan regresi. Sedangkan sisanya sebesar 52,8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, Keterlibatan Kerja, dan Daya Saing Pegawai**



## PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Cicing Anjarwati  
Nomor Induk Mahasiswa : E2A016060  
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ S1 Manajemen  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Daya Saing Pegawai (Studi pada RSUD RAA Soewondo Pati)

Telah memenuhi syarat dan dinyatakan lengkap sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana pada program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Semarang.

Semarang, 22 Juli 2020

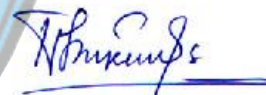
Dosen Pembimbing I



(Dr. Suwardi, SE., MM)

NIK. 1959051919831001


Dosen Pembimbing II



(Nurhayati, SE., MM)

NIK. 28.6.1026.227

Kaprodi S1 Manajemen



Drs. Triyono, MM

NIP. 195902061986031003

## **ABSTRACT**

*This study aims to study and explain: The Relationship of Organizational Commitment to Employee Competitiveness, the influence of Work Professionalism on Employee Competitiveness and work changes to Employee Competitiveness at RAA Soewondo Pati Hospital.*

*The data used in this study are primary data. The sampling method used is Non-Probability Sample that is by purposive sampling. The sample in this study were 100 people from the RAA Sowondo Pati Regional Hospital and then an analysis of the data obtained using quantitative data analysis. Quantitative analysis includes the T test and F test, as well as the coefficient of determination (R2) analysis. The data that has fulfilled the validity test, reliability test and the classic assumption test are processed to produce the following regression equation:  $Y = 4.148 + 0.160 X1 + 0.059 X2 + 0.509 X3 + 2.555$ .*

*Hypothesis testing results indicate: Positive organizational commitment to employee competitiveness with a tcount of 2.870 and a significance value of  $0.005 < 0.05$ . Positive professionalism of work is not significant to the Competitiveness of Employees with a tcount of 0.613 and a significance probability value of  $0.541 > 0.05$  Associated positively with Employee Competitiveness with a tcount of 5.194 and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Furthermore, through the independent variable test the agreed variables simultaneously affect the dependent variable Employee Competitiveness. The R Square figure of 0.472 indicates that 47.2 percent of the variable while the remaining 52.8 percent is resolved by other variables not analyzed in this study.*

**Keywords: Organizational Commitment, Work Professionalism, Work Involvement, and Employee Competitiveness**



## **Pendahuluan**

### **Latar Belakang Masalah**

Persaingan kerja dewasa ini menjadi masalah khususnya dalam rangka mengurangi pengangguran di daerah. Sejak otonomi menjadi kewenangan daerah untuk memajukan daerahnya berbasis kewenangan yang lebih luas, oleh karenanya pemerintah daerah terus berupaya keras dalam rangka mengatasi masalah tersebut. Keunggulan bersaing usaha merupakan sebuah keadaan yang memberikan nilai lebih dan keunikan yang dimiliki dari sebuah kegiatan usaha. Hal ini juga merupakan prestasi bagi usaha dalam menjalankan usahanya agar mampu menjaga kesinambungannya.

Komitmen organisasional secara psikologis adalah suatu keadaan di mana seorang pekerja memihak organisasi tempatnya bekerja, beserta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keadaan ini dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya adalah angka keterlibatan kerja (*job involvement*) yang tinggi.

Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan setiap sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Profesionalisme juga harus mampu mengakomodasi perubahan-perubahan baik berskala domestik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang.

Keterlibatan kerja dapat diartikan sebagai keberpihakan individu pada pekerjaan tertentu, atau seperti pendapat Blau & Boal (1987) dalam Rizky Novarinda (2017) yakni, “tingkatan di mana pekerja membenamkan diri dengan pekerjaan mereka,

menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai pusat dari kehidupan mereka secara keseluruhan”. Penyebab utama keterlibatan kerja ialah kecocokan jenis pekerjaan dengan individu (Gallup, dalam Luthans, 2006). Sementara penyebab lain dari keterlibatan kerja diindikasikan dengan kecocokan antara lingkungan kerja dengan individu (Walsh dalam Luthans, 2006).

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang maka di rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati?
2. Bagaimana pengaruh Profesionalitas Kerja terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati?

3. Bagaimana pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja secara simultan terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati?

### **Tujuan Penelitian**

#### **Tujuan Umum**

Untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana Pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati

#### **Tujuan Khusus**

1. Untuk menganalisa pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.
2. Untuk menganalisa pengaruh Profesionalitas Kerja terhadap

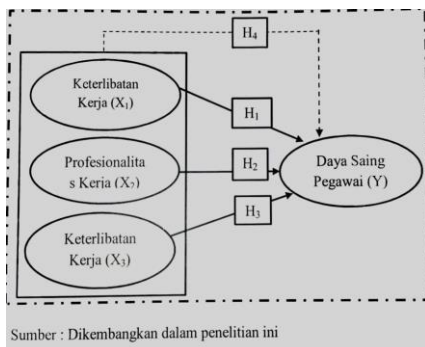
Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.

3. Untuk menganalisa pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.
4. Untuk menganalisa pengaruh Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.
5. Untuk mengetahui dan menganalisa diantara variabel Komitemen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap Daya Saing Pegawai di RSUD RAA Soewondo Pati.

## Landasan Teori

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 Tahun 2007 dalam Afriyani (2011:11) tentang standar proses, mendefinisikan daya saing merupakan kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna. Kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan memperkokoh pangsa pasarnya, kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan. Dengan menggunakan kinerja atau melihat indikator tertentu sebagai acuan, maka dapat diukur tingkat kekuatan dan kelemahan suatu daya saing.

## Kerangka Teori



Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menurut



Luthans (2006) adalah keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dirinya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha tertinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

H1 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai

Teori Tjokrowinoto yang menyatakan “Profesionalisme kerja berkaitan dengan kemampuan aparat yang bekerja dengan memiliki inovasi, dan mempunyai etos kerja tinggi. Tentu akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kualitas pelayanan kepada para pengguna jasa”.

H2 : Profesionalitas Kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai

Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Shirin and Kleyn 2017). Keterlibatan kerja merupakan tambahan yang terbaru dalam literatur perilaku organisasi. Ia mendefinisikan

keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini bahwa berarti dengan bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya

H3 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Daya Saing Pegawai

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

#### 1. Komitmen Organisasi (X1)

Komitmen Organisasi secara operasional yaitu tingkat keinginan atau berapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatannya untuk menjadi bagian di dalam rumah sakit.

#### 2. Profesionalitas Kerja (X2)

Profesionalitas Kerja didefinisikan secara operasional adalah kekuatan

yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap suatu pekerjaan yang menuntut pengetahuan yang tinggi dan mempunyai kapasitas dalam bidang pekerjaannya, meliputi keahlian dan keterampilan, komitmen moral yang tinggi, dan pengabdian kepada masyarakat.

3. Keterlibatan Kerja  
Keterlibatan Kerja dalam penelitian ini yaitu suatu keadaan psikologis yang mencerminkan seseorang berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya, dan menyadari prestasi kerja sebagai hal yang penting bagi harga dirinya.

### **Variabel Dependen (Y)**

1. Daya Saing Pegawai  
Daya Saing Pegawai didefinisikan secara operasional sebagai kemampuan, kompetensi,

kecakapan, kesiagaan, dan keluasan cara berperilaku dan berfikir dalam orientasi waktu kini dan yang akan datang dibandingkan dengan standart internal dan eksternal.

### **Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati yang berjumlah 1.297 pegawai.

Sampel dari penelitian ini yaitu 100 reponden pegawai RSUD R AA Soewondo Pati yang dihitung menggunakan rumus Slovin. Sampel dalam penelitian ini dipilih dengan metode *purposive sampling*. (Sugiyono, 2011).

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis. Perhitungannya sendiri dilakukan dengan

menggunakan program SPSS versi 24. Berdasarkan pengembangan hipotesis diatas dapat diterapkan model regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### **Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan alat yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum dari data tersebut. Statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu data yang dilihat dari mean, median, deviasi standar, nilai minimum, dan nilai maksimum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian (Perdana, 2012).

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik bertujuan mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan

yang signifikan dan representative, maka model tersebut harus memenuhi asumsi klasik regresi. Model regresi linier berganda mengasumsikan tiga hal penting yaitu: tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas diantara koefisien regresi yang diuji (Gujarati,2012).

### **Uji Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui hubungan secara berganda antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, Keterlibatan Kerja) dengan variabel dependen (Daya Saing Pegawai) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

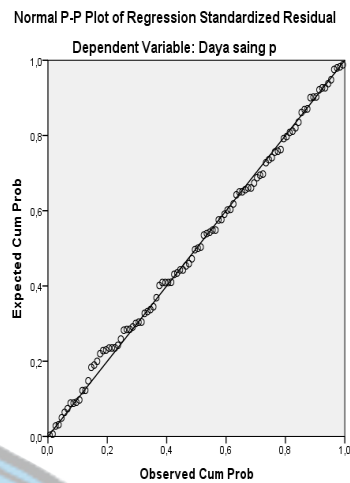
## Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap kebenaran hipotesis penelitian dilakukan melalui pengujian model regresi dan pengujian pengaruh parsial masing-masing variabel bebas. Pengujian model regresi dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara simultan

seluruh variabel bebas, pengujian model regresi dilakukan dengan uji F, sedangkan pengujian pengaruh parsial dilakukan dengan uji t (Yulianti, 2013).

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen dan dependennya berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini dalam pengujian normalitas menggunakan analisis *Normal Probability Plot*.



Jika penyebaran plot berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Grafik Normal Probability P-Plot di atas, dapat disimpulkan bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi secara normal sehingga model regresi dapat digunakan dan memenuhi asumsi normalitas

## Uji Multikolinearitas

Uji multikonearitas adalah uji untuk mengetahui bahwa ada atau

tidaknya hubungan linier antar variabel independen. Berikut hasil uji multikolinieritas yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Komitmen organisasi	,587	1,702
	Profesionalitas Kerja	,572	1,748
	keterlibatan kerja	,689	1,452

a. Dependent Variable: Daya saing p

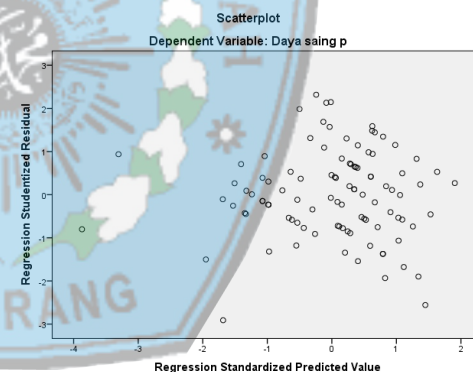
Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Nilai *tolerance* hasil proses data Komitmen Organisasi sebesar 0,587, Profesionalitas Kerja 0,572, Keterlibatan Kerja 0,689 dan nilai Komitmen Organisasi VIF sebesar 1,702, Profesionalitas Kerja 1,748, dan Keterlibatan Kerja 1,452. Hasil perbandingan nilai *tolerance* dan VIF terletak pada  $> 0,10$  dan  $< 10$  dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala

multikolinieritas antar semua variabel independen dan memenuhi asumsi klasik.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian menggunakan *uji scatter plot*, didapatkan hasil sebagai berikut



Atas dasar pengujian Scatter Plot pada gambar diatas dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar antara dibawah 0 sampai diatas 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terkena heteroskedastisitas.



## Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen ( $Y$ ). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, Keterlibatan Kerja) dengan variabel dependen (Daya Saing Pegawai) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut hasil uji dengan menggunakan SPSS :

Diatas dapat dirumuskan suatu persamaan regresi untuk mengetahui Leverage, Pertumbuhan Perusahaan, Institutional Trust Terhadap Ekspetasi Return sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,148 + 0,160 X_1 + 0,059 X_2 + 0,509 X_3 + 2,555$$

Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,148	2,555		1,623	,108
Komitmen organisasi	,160	,056	,278	2,870	,005
Profesionalitas Kerja	,059	,097	,060	,613	,541
keterlibatan kerja	,509	,098	,464	5,194	,000

a. Dependent Variable: Daya saing p

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

a. Tanda-tanda koefisien regresi mencerminkan hubungan antar variabel independen (Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja) dengan variabel dependen (Daya Saing Pegawai) pada RSUD RAA Soewondo Pati. Tanda (+) berarti terdapat pengaruh yang positif atau searah antar variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien regresi yang positif artinya semakin meningkat nilai variabel independen (Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja) maka semakin meningkat pula nilai variabel dependen (Daya Saing Pegawai), demikian pula sebaliknya apabila

- koefisien regresi negative (-) artinya semakin menurun nilai variabel independen (Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja) maka semakin meningkat nilai variabel dependen (Daya Saing Pegawai), pada RSUD RAA Soewondo Pati.
- b. Nilai konstanta pada persamaan regresi sebesar 4.148 menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya bernilai 0, maka variabel Daya Saing Pegawai sebesar 4.148.
- c. Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) koefisien sebesar 0,160 artinya apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel dependen yaitu daya Saing Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.160.
- d. Profesionalitas Kerja ( $X_2$ ) koefisien sebesar 0.059 artinya apabila Profesionalitas Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel dependen yaitu Daya Saing Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0.059.
- e. Keterlibatan Kerja ( $X_3$ ) koefisien sebesar 0.509 artinya apabila Keterlibatan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel dependen yaitu Daya Saing Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.509.

#### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, maka pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0,05$  berarti terdapat pengaruh signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis alternatif ditolak

2. Jika nilai probabilitas  $\geq 0,05$  atau maksimum  $\geq 10\%$  atau  $0,1$  artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikansi antara mesing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga hipotesis alternatif ditolak.

Dari hasil uji statistik t pada tabel diatas diperoleh :

1. Nilai  $t_{hitung}$  Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 2.870 dan t tabel 1,660 dengan nilai signifikan sebesar 0.005 dimana nilai ini kurang dari nilai alpha 0.05 sehingga menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Daya Saing Pegawai. Hal ini berarti Hipotesis ke 1 (satu) yang berbunyi terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap Daya Saing Pegawai dapat dibuktikan kebenarannya. Sehingga menunjukkan bahwa Hipotesis ke 1 (satu) **diterima**.
2. Nilai  $t_{hitung}$  Profesionalitas Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.613 dan t tabel 1,660 dengan nilai

signifikan sebesar 0.541 dimana nilai ini lebih dari nilai alpha sebesar 0.05 sehingga menunjukkan bahwa variabel Profesionalitas Kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Daya Saing

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,148	2,555		1,623	,108
Komitmen organisasi	,160	,056	,278	2,870	,005
Profesionalitas Kerja	,059	,097	,060	,613	,541
keterlibatan kerja	,509	,098	,464	5,194	,000

a. Dependent Variable: Daya saing p

Pegawai. Hal ini berarti Hipotesis ke 2 (dua) yang berbunyi terdapat pengaruh positif Profesionalitas Kerja terhadap Daya Saing Pegawai tidak dapat dibuktikan kebenarannya. Sehingga menunjukkan bahwa Hipotesis ke 2 (dua) **ditolak**.

3. Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel

Keterlibatan Kerja menunjukkan nilai t 5.194 dan t tabel 1,660 dengan nilai signifikan 0.000 kurang dari nilai alpha sebesar 0.05 sehingga menunjukkan bahwa variabel Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Daya Saing Pegawai. Hal ini berarti Hipotesis ke 3 (tiga) yang berbunyi terdapat pengaruh positif Keterlibatan Kerja terhadap Daya Saing Pegawai dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian ini, sehingga menunjukkan bahwa Hipotesis ke 3 (tiga) **diterima**.

#### Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik F dapat dilihat sebagai berikut :

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regresion	305,268	3	101,756	28,549	,000 <sup>b</sup>
Residual	342,172	96	3,564		
Total	647,440	99			

a. Dependent Variable: Daya saing p

b. Predictors: (Constant), keterlibatan k, Komitmen or, Profesionalitas K

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan F hitung sebesar 28,549 dan F tabel sebesar 2,70 dengan nilai signifikannya 0.000. Nilai signifikansi pengaruh seluruh variabel independen kurang dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga hipotesis yang ke empat : secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Daya Saing Pegawai).

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien

determinasi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687 <sup>a</sup>	,472	,455	1,888

a. Predictors: (Constant), keterlibatan k, Komitmen or, Profesionalitas K

b. Dependent Variable: Daya saing p

Berdasarkan hasil output tabel 4.15 besarnya R Square sebesar 0.472. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama antara Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>), Profesionalitas Kerja (X<sub>2</sub>) dan Keterlibatan Kerja (X<sub>3</sub>) mempengaruhi Daya Saing Pegawai (Y) sebesar 47,2% selebihnya sebesar 52.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

**Penutup**

**Kesimpulan**

1. Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) nilai probabilitas  $t_{hitung}$  signifikansi sebesar 0.005. Karena  $0.005 < \alpha 0.05$  maka H<sub>1</sub> **diterima** yang berarti

Komitmen Organisasi (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Daya Saing Pegawai (Y).

2. Profesionalitas Kerja (X<sub>2</sub>) nilai probabilitas  $t_{hitung}$  sebesar 0,541. Karena  $0.541 > \alpha 0.05$  maka H<sub>2</sub> **ditolak** yang berarti bahwa Profesionalitas Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Daya Saing Pegawai (Y).
3. Keterlibatan Kerja (X<sub>3</sub>) nilai probabilitas signifikansi  $t_{hitung}$  sebesar 0,000. Karena  $0.000 < \alpha 0.05$  maka H<sub>3</sub> diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara Keterlibatan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Daya Saing Pegawai (Y).
4. Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati. Hasil dari F hitung sebesar 28,549 dengan



nilai signifikannya 0.000. Hasil dari F hitung sebesar 28,549 dengan nilai signifikannya 0.000, dimana nilai signifikansi ini kurang dari nilai alpha sebesar 0,05 sehingga memberikan keputusan bahwa semua variabel independen (Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Daya Saing Pegawai).

5. Koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai  $R^2$  sebesar 0,472 ini mengandung arti bahwa Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja pengaruh variabel terhadap Daya Saing Pegawai RSUD RAA Soewondo Pati sebesar 47,2% sisanya 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel dalam penelitian ini.

6. Hasil uji regresi linier berganda diperoleh hasil persamaan model regresi

$$Y = 4,148 + 0,160 X_1 + 0,059 X_2 + 0,509 X_3 + e$$

### Saran

1. Bagi para peneliti lain dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain selain Komitmen Organisasi, Profesionalitas Kerja, dan Keterlibatan Kerja. Variabel independen yang berpotensi untuk meningkatkan Daya Saing Pegawai seperti, Pengembangan Pegawai, Kesejahteraan Pegawai, dan lain-lain. Hal tersebut didasarkan atas diperolehnya nilai R Square sebesar 47,2% sehingga potensi penelitian untuk variabel lain dalam penelitian dengan orientasi Daya Saing Pegawai sebesar 52,8%.
2. Bagi RSUD RAA Soewondo Pati sebagai input factor (Komitmen Organisasi,

Profesionalitas Kerja, Keterlibatan Kerja) atau bahan masukan dan sumbangan pikiran dalam upaya peningkatan Daya Saing

Pegawai, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam pengembangan strategi yang berkualitas

### Daftar Pustaka

Abdulah dan Herlin Arisanti, 2010.

*Pengaruh Budaya organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap kinerja Organisasi dalam kantor Wilayah Direktorat Jendral Perbendaharaan Provinsi Bengkulu Indonesia.*

Agusria, Lesi (2018). *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang Regional Office. Palembang.*

Universitas Muhammadiyah Palembang.

Aisha, Akbar. 2014. *Job Involvement- Predictor of Job Satisfaction and Job Performance- Evidence from Pakistan*

*University of Haripur Pakistan. World Applied Sciences Journal 30. Vol. 8. No. 2. P: 11.*

Alexander Sebastianus Septiadi dkk. 2017. *Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemeditasi Komitmen Organisasional.* Universitas Udayana (Unud).

Allen, N. J. & Meyer, J. P, (2007). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization.* Journal of Occupational Psychology, No.63, halaman 1-18

Anonim. 1994. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Departemen

- Pendidikan dan Kebudayaan.  
Balai Pustaka. Jakarta.
- Ansel, M.F., & Sutarto, W. (2012).  
*Pengaruh Keterlibatan Kerja  
Dan Kepuasan Kerja  
Terhadap Komitmen  
Organisasi Polisi di  
Kepolisian Resor (Polres)  
Ende. Jurnal Psikologi, 5 (2),  
125-142.*
- Ardhana, Oldy. (2010). “*Analisis  
Pengaruh Kualitas  
Pelayanan, Harga dan Lokasi  
Terhadap Kepuasan  
Pelanggan (Studi Pada  
Bengkel Caesar Semarang)*”.  
Skripsi. Semarang:  
Universitas Diponegoro
- Armanu. 2015. *Pengaruh Keterlibatan  
Karyawan Gaya  
Kepemimpinan Dan  
Komitmen Organisasional  
Dalam Meningkatkan Kinerja  
Karyawan Studi Pada BRI  
Cabang Probolinggo. Jurnal  
ekonomi bisnis. Vol. 13. No.  
3. P: 335.*
- Arifudin. (2002), *Analisis Pengaruh  
Komitmen Organisasi dan  
Keterlibatan Kerja Terhadap  
Hubungan antar Etika Kerja  
Islam dengan Sikap  
Perubahan Organisasi (Studi  
Empiris terhadap Dosen  
Akuntansi Pada Perguruan  
Tinggi Islam Swasta di  
Malang dan Makassar).*