



**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN CIANJUR**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Dina Winastuti
021115047

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

AGUSTUS 2019

ABSTRAK

Dina Winastuti NPM 021115047, Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Cianjur. Skripsi. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ibu Tutus Rully dan Ibu Nancy Yusnita.2019.

Penelitian ini ditunjukan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Cianjur. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukan untuk mengetahui dan menganalisis Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Cianjur.

Penelitian mengenai Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Cianjur ini dilakukan di Komplek Perkantoran Kesbangpol di Jl. Pangeran Hidayatullah No.26, Sawah Gede, Kec. Cianjur Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43212. Jenis Penelitian ini yaitu Verifikatif menggunakan data primer dan data sekunder dengan metode observasi, wawancara dan kuisioner dibagikan kepada 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* dan uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r = 0,433$, artinya bahwa hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Cianjur memiliki hubungan sedang. Hasil uji hipotesis korelasi diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel ($2,8215 > 1,701$) maka H_a diterima H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Cianjur.

Kata Kunci: *Komitmen Organisasional, Kinerja Pegawai*

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN CIANJUR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi

(Tutus Rully, S.E., MM)

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN
KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
KABUPATEN CIANJUR**

Skripsi

Telah diseminarkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa, Tanggal: 23 /Juli /2019

Dina Winastuti
021115047

Menyetujui,

Ketua Sidang,



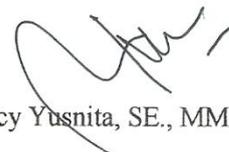
(Ketut Sunarta, AK., MM., CA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Tutus Rully, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nancy Yusnita, SE., MM)

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2019
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT Yang Maha Esa karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan ilmiah ini. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat-syarat mencapai gelar sarjana pada Universitas Pakuan Bogor. Dalam penyusunan dan penulisan Skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, SE., M.M., selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Yudhia Mulya, SE., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Tutus Rully, SE., MM., & Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku Ketua Dosen Pembimbing dan Anggota Dosen Pembimbing.
5. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat dan sangat berharga kepada penulis.
6. Bapak Dadan Ginanjar S.IP. M.SI, selaku Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.
7. Bapak (Dedem), Mamah (Halimah) dan Adik-Adik (Trio Supriadi dan Sri Hadiwidiawati) tercinta, yang sudah merawat dan membesarkan dengan penuh kasih sayang, juga do'a, semangat yang tidak pernah putus kepada penulis.
8. Sahabatku Nita, yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
9. Teman sepejuangan Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia Lusyana Agustin, dan Nungki Ayu Ningtias yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Kakak-kakak tingkatku yang telah memotivasi, juga memberikan saran-saran.
11. Teman-teman Kelas A dan B Jurusan Manajemen angkatan 2015.

12. Tidak lupa penulis berterima kasih kepada seluruh pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur, yang telah membantu, juga memberikan kemudahan atas keberlangsungan penelitian penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu segala bentuk kritik dan saran penulis harapkan demi Skripsi ini. Penulis berharap semoga penulisan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis, khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Bogor, Juli 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK | iii |
| KATA PENGANTAR..... | iv |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah | 14 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah..... | 14 |
| 1.2.2. Perumusan Masalah | 14 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian | 15 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian..... | 15 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian | 15 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 15 |
| 1.4.1. Kegunaan Praktis | 15 |
| 1.4.2. Kegunaan Akademis | 15 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 16 |
| 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 16 |
| 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 16 |
| 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 18 |
| 2.2. Komitmen Organisasional | 18 |
| 2.2.1. Pengertian Komitmen Organisasional | 18 |
| 2.2.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional..... | 19 |
| 2.2.3. Indikator Komitmen Organisasional..... | 19 |
| 2.2.4. Manfaat Komitmen Organisasional | 20 |
| 2.2.5. Menciptakan Komitmen Organisasional | 20 |
| 2.3. Kinerja | 20 |
| 2.3.1. Pengertian Kinerja | 20 |
| 2.3.2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 21 |
| 2.3.3. Indikator Kinerja..... | 23 |
| 2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja | 23 |
| 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran..... | 24 |
| 2.4.1. Penelitian Sebelumnya..... | 24 |
| 2.4.2. Kerangka Pemikiran..... | 26 |
| 2.5. Hipotesis Penelitian | 28 |

| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Jenis Penelitian | 29 |
| 3.2. Objek, Unit Analisis, Lokasi Penelitian | 29 |
| 3.2.1. Objek Penelitian..... | 29 |
| 3.2.2. Unit Analisis | 29 |
| 3.2.3. Lokasi Penelitian..... | 29 |
| 3.3. Jenis dan Sumber data penelitian..... | 29 |
| 3.4. Operasional Variabel | 30 |
| 3.5. Metode Penarikan Sampel | 31 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data..... | 31 |
| 3.6.1. Data primer | 31 |
| 3.6.2. Data Sekunder..... | 32 |
| 3.7. Metode Pengolahan Data/Analisis Data | 32 |
| 3.7.1. Uji Validitas | 32 |
| 3.7.2. Uji Reliabilitas | 34 |
| 3.7.3. Analisis Deskriptif | 36 |
| 3.7.4. Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> | 37 |
| 3.7.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | |
| 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 40 |
| 4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Bakesbangpol..... | 40 |
| 4.1.2. Visi dan Misi Kantor Bakesbangpol | 41 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi Kantor Bakesbangpol..... | 41 |
| 4.1.4. Uraian Tugas..... | 42 |
| 4.1.5. Profil Responden..... | 43 |
| 4.2. Analisis Data..... | 46 |
| 4.2.1. Tingkat Komitmen Organisasional di Kantor Bakesbangpol | 46 |
| 4.2.2. Kinerja Pegawai di Kantor Bakesbangpol | 52 |
| 4.2.3. Hubungan <i>Komiten Organisasional</i> dengan Kinerja Pegawai Bakesbangpol | 61 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 64 |
| 5.2. Saran | 64 |
| DAFTAR PUSTAKA | 66 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 1. | Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Bdadan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur..... | 5 |
| Tabel 2. | Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Cianjur pada Tahun 2015 | 6 |
| Tabel 3. | Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Cianjur pada Tahun 2016..... | 6 |
| Tabel 4. | Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Cianjur pada Tahun 2017 | 7 |
| Tabel 5. | Tingkat Keterlambatan masuk kerja Pegawai BKBP Kab. Cianjur Tahun 2015..... | 7 |
| Tabel 6. | Tingkat Keterlambatan masuk kerja Pegawai BKBP Kab. Cianjur Tahun 2016..... | 8 |
| Tabel 7. | Tingkat Keterlambatan masuk kerja Pegawai BKBP Kab. Cianjur Tahun 2017..... | 9 |
| Tabel 8. | Unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai dan perilaku kerja..... | 10 |
| Tabel 9. | Standar Nilai Kinerja Pegawai | 11 |
| Tabel 10. | Hasil kinerja Pegawai periode Januari – Desember 2015..... | 11 |
| Tabel 11. | Hasil kinerja Pegawai periode Januari – Desember 2016..... | 12 |
| Tabel 12. | Hasil kinerja Pegawai periode Januari – Desember 2017..... | 13 |
| Tabel 13. | Penelitian Sebelumnya | 24 |
| Tabel 14. | Operasional Variabel..... | 30 |
| Tabel 15. | Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional..... | 33 |
| Tabel 16. | Hasil Uji Validitas Kinerja..... | 34 |
| Tabel 17. | Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional | 35 |
| Tabel 18. | Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai..... | 36 |
| Tabel 19. | Keterangan Skala Likert..... | 37 |
| Tabel 20. | Kriteria Penilaian”..... | 37 |
| Tabel 21. | Koefisien Korelasi..... | 38 |
| Tabel 22. | Jenis Kelamin Responden | 43 |
| Tabel 23. | Usia Responden..... | 43 |
| Tabel 24. | Tingkat Pendidikan Responden..... | 44 |
| Tabel 25. | Lama Bekerja Responden..... | 45 |
| Tabel 26. | Tabel Total Data Responden Bakesbangpol | 46 |
| Tabel 27. | Tanggapan Responden mengenai “Saya merasa karakteristik organisasi sesuai dengan karakteristik pribadi saya” | 47 |
| Tabel 28. | Tanggapan Responden mengenai “Saya berkeinginan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi” | 47 |

| | | |
|-----------|--|----|
| Tabel 29. | Tanggapan Responden mengenai “Saya ingin tetap bertahan dalam organisasi” | 48 |
| Tabel 30. | Tanggapan Responden mengenai “Saya akan berupaya berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada organisasi” | 49 |
| Tabel 31. | Tanggapan Responden mengenai “Saya bangga dapat berkerja di dalam organisasi” | 49 |
| Tabel 32. | Tanggapan Responden mengenai “Saya bertekad untuk berusaha tetap berada di organisasi” | 50 |
| Tabel 33. | Tanggapan Responden mengenai “Saya tidak menginginkan untuk keluar dari organisasi” | 50 |
| Tabel 34. | Tanggapan Responden mengenai “Saya mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi” | 51 |
| Tabel 35. | Tanggapan Responden mengenai “Saya bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya” | 51 |
| Tabel 36. | Hasil Rata-Rata Tanggapan Komitmen Organisasional | 52 |
| Tabel 37. | Tanggapan Responden mengenai “Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi” | 53 |
| Tabel 38. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai melakukan pekerjaan dengan Ketelitian.” | 53 |
| Tabel 39. | Tanggapan Responden mengenai “pegawai mengikuti arahan yang ditentukan” | 54 |
| Tabel 40. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai mengurangi kesalahan dalam melaksanakan perkerjaan | 54 |
| Tabel 41. | Tanggapan Responden mengenai “Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi | 55 |
| Tabel 42. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan” | 55 |
| Tabel 43. | Tanggapan Responden mengenai” Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai” | 56 |
| Tabel 44. | Tanggapan Responden mengenai” Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai” | 56 |
| Tabel 45. | Tanggapan Responden mengenai “pegawai memiliki keterampilan dalam melakukan perkerjaan” | 57 |
| Tabel 46. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai berkerja sesuai dengan SOP organisasi | 57 |
| Tabel 47. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan standar organisasi” | 58 |
| Tabel 48. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai teliti dalam melaksanakan tugas” | 58 |
| Tabel 49. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab” | 59 |
| Tabel 50. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai memeriksa kembali perkerjaan yang diberikan | 59 |

| | | |
|-----------|---|----|
| Tabel 51. | Tanggapan Responden mengenai “Pegawai memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai standar pekerjaan yang diberikan” | 60 |
| Tabel 52. | Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden | 60 |
| Tabel 53. | Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> | 62 |
| Tabel 54. | Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya | 62 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. Konstelasi Penelitian | 28 |
| Gambar 2. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi | 39 |
| Gambar 3. Struktur Organisasi Bakesbangpol | 41 |
| Gambar 4. Grafik Jenis Kelamin Responden | 43 |
| Gambar 5. Grafik Usia Responden | 44 |
| Gambar 6. Grafik Tingkat Pendidikan Responden | 44 |
| Gambar 7. Grafik Lama Bekerja Responden | 45 |
| Gambar 8. Grafik Total Responden dilihat berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir & Lama Bekerja | 46 |
| Gambar 9. Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi | 63 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset

Lampiran 2. Kuisisioner

Lampiran 3. Koding Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Dalam suatu organisasi manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Organisasi perusahaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia yang dapat berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi. organisasi perusahaan tidak terlepas dari fungsi nya sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Suatu organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi atau perusahaan mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, organisasi dan perusahaan dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Adapun komitmen organisasi terhadap para pegawai dapat diwujudkan dengan membuat aturan dan prosedur yang tertulis, memilih manajer yang baik dan tepat, memperjelas visi dan misi organisasi dan membentuk tradisi atau budaya organisasi. Di samping itu organisasi memiliki komitmen untuk mendukung perkembangan pegawainya yaitu dengan memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri, memberikan pekerjaan yang menantang, memajukan dan memberdayakan anggota organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil dan mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja Pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu dan suatu kesediaan pegawai untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab nya dengan hasil seperti yang di harapkan, maka kinerja pegawai sangatlah diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang di bebankan kepadanya. Adapun indikator kinerja pegawai yaitu : Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kemampuan dan Keahlian,

Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen.

Komitmen organisasional menjadi salah satu kriteria dalam penilaian kinerja pegawai, Komitmen itu sendiri dapat berjalan dengan baik jika berasal dari niat dalam diri pribadi setiap pegawai. Sikap berkomitmen dalam bekerja dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen Organisasional adalah suatu ikatan terkait individu dengan organisasi dimana adanya keinginan kuat untuk tetap sebagai organisasi tertentu serta keinginan untuk berusaha keras mencapai keinginan dan tujuan organisasi. Ada 3 macam dimensi komitmen organisasional yaitu: Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan. Komitmen Afektif yaitu Perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Komitmen Normatif yaitu perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Komitmen Berkelanjutan yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan meninggalkan organisasi tersebut.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan organisasi yang melayani masyarakat dalam memberikan pelayanan seperti perizinan untuk izin penelitian, survey dan izin keramaian serta pembuatan surat keterangan terdaftar (SKT) bagi Ormas, LSM dan yayasan yang ingin mendaftarkan organisasinya dan tercatat/terinventarisasi di pemerintah daerah Kabupaten Cianjur melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

Badan ini mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan melaksanakan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) badan ini mempunyai fungsi : Perumusan kebijakan teknis badan kesatuan bangsa dan politik dalam penyusunan rencana, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi dan laporan serta menyiapkan bahan perumusan kebijakan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri sesuai dengan ketentuan peraturan per undang-undangan yang berlaku, Pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintah daerah dalam pengordinasian perumusan kebijakan teknis oprasional, melaksanakan operasional dan evaluasi laporan penyelenggaraan urusan bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri sesuai dengan ketentuan per undang-undangan yang berlaku, Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan, kelurahan/desa dan masyarakat di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri, Pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan, kelurahan/desa dan masyarakat di bidang bangsa dan politik dalam negeri, Pelaksanaan kordinasi dan fasilitas serta pemberian pertimbangan teknis, atas kegiatan tertentu dalam rangka antisivasi konflik yang berpotensi SARA, Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan tugas dan fungsinya. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang terletak di Jl. Pangeran Hidayatullah No.26, Sawah Gede, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43212.

Bagi suatu organisasi yang mengedepankan pelayanan yang maksimal untuk asset-aset yang harus dijaga dan dipelihara, maka sangat ditentukan oleh kinerja pegawai dan kemampuannya. Seorang pegawai negeri sipil, bekerja terkesan lamban, tidak kreatif, produktivitasnya rendah, kualitas berkerja rendah, hal tersebut merupakan sebagian dari indikasi kinerja Pegawai Negeri Sipil yang rendah. Pada prinsipnya kewajiban setiap PNS adalah melaksanakan tugasnya secara professional diantaranya : bertanggung jawab, adil, bersih, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan memiliki jiwa kepemimpinan. Demikian pula di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur, akan mengalami hambatan dalam pencapaian tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal, apabila para PNS tidak mempunyai Komitmen dalam melaksanakan tujuannya. Agar kinerja pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur berjalan dengan baik, maka tentunya diperlukan pegawai-pegawai yang memiliki sikap komitmen yang tinggi. Berdasarkan pengamatan yang telah penulis laksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, ada beberapa sikap tidak komitmen dalam menjalankan kesepakatan yang telah di buat kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, seperti : Waktu atau jam kerja kurang dimanfaatkan sepenuhnya, karena sebagian pegawai terlihat keluar kantor pada jam kerja berlangsung dan disaat keluar kantor hal itu tidak berhubungan dengan tugas kantor, ketentuan jam kerja masih kurang ditepati, artinya masuk kerja dan pulang kerja tidak tepat waktu yang telah ditentukan di kantor, Peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan berlaku untuk seluruh pegawai dalam Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur masih kurang ditepati, seperti ada saja yang merorok di ruang kerja dan memakai seragam kerja yang kurang ditepati sesuai peraturan kantor, seperti membuka sepatu dan memakai sandal di dalam ruangan dan masih banyak para pegawain yang tidak memakai topi saat melaksanakan apel pagi, Masih ada sebagian orang yang mengobrol pada saat jam kerja dan Masih ada juga sebagian orang yang memainkan telephone pada saat waktu jam kerja, masih ada sebagian orang yang datang terlambat saat melaksanakan kegiatan apel pagi, didalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, pegawai masih kurang tanggung jawab dalam hal penyelesaian serta tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas. Komitmen yang baik cenderung akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan-tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pemberian kompensasi akan mendorong pegawai bertanggung jawab dalam penyelesaian tugas-tugas yang dilaksana kannya yang berarti bahwa PNS itu sudah berkomitmen baik.

PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIANJUR NOMOR 8 TAHUN
2016

Menimbang : Bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur.

PERATURAN DAERAH TENTANG PEMBENTUKAN DAN SUSUNAN
PERANGKAT DAERAH KABUPATEN CIANJUR.

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan

1. Daerah adalah Kabupaten Cianjur.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
4. Urusan Pemerintahan adalah kekuasaan pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden yang pelaksanaannya dilakukan , oleh kementerian negara dan penyelenggara Pemerintahan Daerah untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat.
5. Bupati adalah Bupati Cianjur.
6. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Cianjur.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Sekretariat Daerah adalah unsur staf yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.
9. sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat Sekretariat DPRD adalah unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
10. Inspektorat Daerah adalah unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
11. Dinas Daerah adalah Perangkat Daerah yang dibentuk untuk melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
12. Badan Daerah adalah Perangkat Daerah yang dibentuk untuk melaksanakan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

13. Kecamatan adalah Perangkat Daerah yang dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan.
14. Kelurahan adalah Perangkat Kecamatan yang dibentuk untuk membantu atau melaksanakan sebagian tugas camat.
15. Unit Pelaksana Teknis Dinas/Badan yang selanjutnya disingkat UPTD/UPTB adalah unit kerja pada Dinas Daerah/Badan Daerah yang dibentuk untuk melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu.
16. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural.
17. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Cianjur.

Data hasil observasi merupakan bentuk usaha yang dilakukan peneliti untuk mencari tahu bagaimana Komitmen Organisasional Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik. Data tersebut didapatkan dengan cara menyebar kuisioner awal yang ditujukan kepada pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang berjumlah 10 orang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Kuisioner Pra-Survey Mengenai Komitmen Organisasional Pada Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur

| No | Pernyataan | Setuju | Tidak Setuju |
|----------|---|--------|--------------|
| A | <i>Affective commitment</i> | | |
| 1 | Saya akan merasa berbahagia menghabiskan sisa karir saya di BKBP ini. | 5 | 5 |
| 2 | Saya merasa masalah yang terjadi di BKBP menjadi permasalahan saya. | 3 | 7 |
| 3 | Saya merasa menjadi bagian keluarga pada BKBP ini. | 8 | 2 |
| B | <i>Continuance commitment</i> | | |
| 4 | Saya sulit meninggalkan BKBP itu karena takut tidak mendapatkan kesempatan berkerja di tempat lain. | 3 | 7 |
| 5 | Akan terlalu merugikan bagi saya untuk meninggalkan BKBP ini | 4 | 6 |
| 6 | Sulit mendapatkan perkerjaan dengan penghasilan yang bagus seperti perkerjaan saya sekarang. | 3 | 7 |
| C | <i>Normative commitment</i> | | |
| 7 | Saya merasa BKBP ini berjasa bagi hidup saya. | 4 | 6 |
| 8 | Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi BKBP ini. | 1 | 9 |
| 9 | BPKP ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. | 5 | 5 |

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Data di atas, menunjukkan cukup jelas terlihat pada pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik memiliki Komitmen Organisasional yang rendah. Hal ini dapat dilihat dari data di atas, karena masih banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak setuju.

Tabel 2 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Cianjur pada Tahun 2015

| Bulan | Tanpa Keterangan | Sakit | Izin | Cuti |
|-----------|------------------|-------|------|------|
| Januari | - | 9 | - | 2 |
| Februari | - | - | 2 | - |
| Maret | 1 | - | - | 1 |
| April | - | - | - | 2 |
| Mei | 3 | 1 | - | - |
| Juni | - | 2 | 10 | - |
| Juli | 2 | - | - | - |
| Agustus | - | - | - | 1 |
| september | 2 | 9 | - | - |
| Oktober | 6 | - | 10 | - |
| November | 2 | - | - | - |
| Desember | - | 1 | - | 2 |
| Jumlah | 16 | 22 | 22 | 8 |

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Berdasarkan Tabel 1 diatas menunjukkan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 16 pegawai, dan dapat di kategorikan kurang baik. Jumlah sakit 22 pegawai, dengan izin 22 pegawai, dan cuti sebanyak 8 pegawai pada periode bulan Januari-Desember tahun 2015.

Tabel 3 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Cianjur pada Tahun 2016

| Bulan | Tanpa Keterangan | Sakit | Izin | Cuti |
|-----------|------------------|-------|------|------|
| Januari | - | | 10 | 4 |
| Februari | - | - | 4 | - |
| Maret | 2 | - | - | - |
| April | 2 | - | - | - |
| Mei | 4 | 9 | - | - |
| Juni | - | 1 | - | 4 |
| Juli | - | - | - | - |
| Agustus | - | 9 | - | 1 |
| september | 2 | 9 | - | - |
| Oktober | 9 | - | - | - |
| November | - | - | - | - |
| Desember | 2 | - | 10 | 2 |
| Jumlah | 21 | 28 | 24 | 10 |

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Berdasarkan Tabel 3 diatas menunjukkan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 21 pegawai, dan dapat di kategorikan kurang baik. Jumlah sakit 28 pegawai, dengan izin 24 pegawai, dan cuti sebanyak 10 pegawai pada periode bulan Januari-Desember tahun 2016.

Tabel 4 Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab.Cianjur pada Tahun 2017

| Bulan | Tanpa Keterangan | Sakit | Izin | Cuti |
|-----------|------------------|-------|------|------|
| Januari | 5 | - | 10 | 1 |
| Februari | 6 | 12 | 4 | - |
| Maret | 2 | - | - | - |
| April | - | - | - | 1 |
| Mei | 2 | - | - | - |
| Juni | - | - | - | - |
| Juli | 2 | - | - | - |
| Agustus | 3 | - | - | 6 |
| September | - | - | - | - |
| Oktober | 2 | - | - | 6 |
| November | 2 | 12 | - | - |
| Desember | - | 1 | 10 | - |
| Jumlah | 24 | 25 | 24 | 14 |

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Berdasarkan Tabel 4 diatas menunjukkan ada peningkatan yang masih terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 24 pegawai, dan dapat di kategorikan kurang baik. Jumlah sakit 25 pegawai, dengan izin 24 pegawai, dan cuti sebanyak 14 pegawai pada periode bulan Januari-Desember tahun 2017.

Tabel 5 Tingkat Keterlambatan masuk kerja Pegawai BKBP Kab. Cianjur Tahun 2015.

| Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai yang hadir terlambat dalam satu bulan |
|-----------|----------------|--|
| Januari | 30 | 5 |
| Februari | 30 | - |
| Maret | 30 | - |
| April | 30 | - |
| Mei | 30 | 1 |
| Juni | 30 | 5 |
| Juli | 30 | 3 |
| Agustus | 30 | 2 |
| September | 30 | 5 |
| Oktober | 30 | - |
| November | 30 | 2 |
| Desember | 30 | 4 |

Sumber :Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Dari data diatas terlihat adanya tingkat kurangnya kesadaran atas komitmen organisasional yang ada, dengan waktu dan jam kerja yang kurang baik yaitu terlihat pada bulan Januari 5 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan April terlihat 1 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Juni terlihat 5 orang yang hadir terlambat , pada bulan Juli terlihat 3 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Agustus terlihat 2 orang yang hadir terlambat, pada bulan September terlihat terlihat 5 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan November terlihat 2 orang yang hadir terlambat, dan pada bulan Desember terlihat 4 orang datang terlambat. Data tersebut menunjukkan kurangnya kesadaran penerapan komitmen dalam organisasi tersebut. Banyak alasan tersendiri mengenai keterlambatan masuk kantor, namun tetap saja sebagai aparatur negara Pegawai Negeri Sipil harus menerapkan komitmen di lingkungan organisasi yang ada.

Tabel 6 Tingkat Keterlambatan masuk kerja Pegawai BKBP
Kab. Cianjur Tahun 2016.

| Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai yang hadir terlambat dalam satu bulan |
|-----------|----------------|--|
| Januari | 30 | 2 |
| Februari | 30 | - |
| Maret | 30 | 5 |
| April | 30 | - |
| Mei | 30 | 1 |
| Juni | 30 | 2 |
| Juli | 30 | 3 |
| Agustus | 30 | 10 |
| September | 30 | 5 |
| Oktober | 30 | - |
| November | 30 | 8 |
| Desember | 30 | 5 |

Sumber :Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Dari data diatas terlihat pada tahun 2016 terlihat ada peningkatan keterlambatan masuk kerja pegawai yaitu terlihat pada bulan Januari 2 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Maret terlihat 5 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Mei terlihat 1 orang yang hadir terlambat , pada bulan Juni terlihat 2 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Juli terlihat 3 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Agustus terlihat terlihat 10 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan September terlihat 5 orang yang hadir terlambat, pada bulan November terlihat 8 orang datang terlambat, dan pada bulan Desember terlihat 5 orang datang terlambat. Data tersebut menunjukkan kurangnya kesadaran penerapan komitmen dalam organisasi tersebut. Banyak alasan tersendiri mengenai keterlambatan masuk kantor, namun tetap saja sebagai aparatur negara

Pegawai Negeri Sipil harus menerapkan komitmen di lingkungan organisasi yang ada.

Tabel 7 Tingkat Keterlambatan masuk kerja Pegawai BKBP
Kab. Cianjur Tahun 2017.

| Bulan | Jumlah Pegawai | Jumlah Pegawai yang hadir terlambat dalam satu bulan |
|-----------|----------------|--|
| Januari | 30 | - |
| Februari | 30 | 10 |
| Maret | 30 | - |
| April | 30 | - |
| Mei | 30 | 1 |
| Juni | 30 | 10 |
| Juli | 30 | 10 |
| Agustus | 30 | 6 |
| September | 30 | 2 |
| Oktober | 30 | - |
| November | 30 | 6 |
| Desember | 30 | 10 |

Sumber :Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Dari data diatas terlihat pada tahun 2017 terlihat ada peningkatan keterlambatan masuk kerja pegawai yaitu terlihat pada bulan Februari 10 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Mei terlihat 1 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Juni terlihat 10 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Juli terlihat 10 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan Agustus terlihat 6 orang yang hadir terlambat, pada bulan Agustus terlihat terlihat 10 pegawai yang hadir terlambat, pada bulan September terlihat 2 orang yang hadir terlambat, pada bulan November terlihat 6 orang datang terlambat, dan pada bulan Desember terlihat 10 orang datang terlambat. Data tersebut menunjukkan kurangnya kesadaran penerapan komitmen dalam organisasi tersebut. Banyak alasan tersendiri mengenai keterlambatan masuk kantor, namun tetap saja sebagai aparatur negara Pegawai Negeri Sipil harus menerapkan komitmen di lingkungan organisasi yang ada.

PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada 26 April 2019, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri dari, perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, Sistem Informasi Kinerja PNS. Perencanaan Kinerja itu sendiri terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud, menurut PP ini, dilakukan dengan memperhatikan, perencanaan strategis Instansi Pemerintah, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan dan SKP atasan langsung.

Pasal 9 ayat 1 dan 2, SKP sebagaimana dimaksud memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahun. Selain kinerja utama sebagaimana dimaksud, SKP dapat memuat kinerja tambahan.

Peraturan pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Negeri Sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil, antara lain, pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Berikut ini merupakan unsur-unsur penilaian SKP dan perilaku kerja :

Tabel 8 Unsur-unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja

| No | Sasaran Kinerja Pegawai | Perilaku Kerja |
|----|-------------------------|---------------------|
| | Unsur-unsur | Unsur-unsur |
| 1 | Kuantitas/output | Orientasi Pelayanan |
| 2 | Kualitas/mutu | Integritas |
| 3 | Waktu | Komitmen |
| 4 | Biaya | Disiplin |
| 5 | - | Kerjasama |
| 6 | - | Kepemimpinan |
| | Bobot 60% | Bobot 40% |

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Pada tabel 7 unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri atas empat unsur yaitu, kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang di dalamnya terdapat enam unsur yaitu orientasi pelayanan, integritas,

komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel dibawah ini :

Tabel 9 Standar Nilai Kinerja Pegawai

| No | Nilai (%) | Kategori |
|----|--------------|-------------|
| 1 | 91 – ke atas | Sangat Baik |
| 2 | 76 – 90 | Baik |
| 3 | 61 – 75 | Cukup |
| 4 | 51 – 60 | Kurang |
| 5 | 50 ke awah | Buruk |

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Tabel 10 Hasil kinerja Pegawai periode Januari – Desember 2015

| Daftar Pegawai | Sasaran Kinerja Pegawai | Perilaku Kerja | Nilai Standar Kinerja | Kategori |
|----------------|-------------------------|----------------|-----------------------|-------------|
| Pegawai 1 | 50,58 | 28,24 | 78,82 | Baik |
| Pegawai 2 | 52,51 | 34,60 | 87,11 | Baik |
| Pegawai 3 | 52,44 | 33,66 | 86,01 | Baik |
| Pegawai 4 | 51,94 | 30,52 | 82,46 | Baik |
| Pegawai 5 | 50,58 | 32,08 | 82,66 | Baik |
| Pegawai 6 | 54,01 | 22,04 | 76,05 | Baik |
| Pegawai 7 | 52,23 | 34,04 | 86,27 | Baik |
| Pegawai 8 | 52,57 | 34,46 | 87,03 | Baik |
| Pegawai 9 | 52,79 | 33,32 | 86,11 | Baik |
| Pegawai 10 | 46,50 | 26,44 | 72,94 | Cukup |
| Pegawai 11 | 54,01 | 30,81 | 84,82 | Baik |
| Pegawai 12 | 53,92 | 28,92 | 81,84 | Baik |
| Pegawai 13 | 51,9 | 34,60 | 86,5 | Baik |
| Pegawai 14 | 51,66 | 32,08 | 83,74 | Baik |
| Pegawai 15 | 52,22 | 30,90 | 83,12 | Baik |
| Pegawai 16 | 45,21 | 32,92 | 78,13 | Baik |
| Pegawai 17 | 42,37 | 32,08 | 74,45 | Cukup |
| Pegawai 18 | 52,43 | 28,44 | 80,87 | Baik |
| Pegawai 19 | 41,41 | 28,04 | 99,45 | Sangat Baik |
| Pegawai 20 | 45,13 | 34,96 | 80,09 | Baik |
| Pegawai 21 | 49,93 | 32,48 | 82,41 | Baik |
| Pegawai 22 | 54,12 | 28,92 | 83,04 | Baik |
| Pegawai 23 | 52,53 | 34,80 | 87,33 | Baik |
| Pegawai 24 | 50,53 | 34,85 | 85,38 | Baik |
| Pegawai 25 | 52,38 | 34,48 | 86,86 | Baik |
| Pegawai 26 | 42,25 | 35,32 | 77,57 | Baik |
| Pegawai 27 | 52,51 | 34,60 | 87,11 | Baik |
| Pegawai 28 | 55,90 | 32,08 | 87,98 | Baik |
| Pegawai 29 | 51,61 | 26,16 | 77,77 | Baik |
| Pegawai 30 | 52,51 | 34,60 | 87,11 | Baik |

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Berdasarkan tabel 9 diatas dapat dilihat masih terdapat 3 orang pegawai yang masih memiliki kategori hanya cukup, nilai standar kinerja atau prestasi kerja pada tahun 2015. Data di atas merupakan hasil perhitungan dari nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ditambah nilai Perilaku Kerja yang kemudian hasilnya dicocokkan dengan Standar Nilai Kinerja Pegawai untuk mengetahui bahwa kinerja nya termasuk dalam kategori apakah sangat baik, baik, cukup, kurang, atau buruk. Sehingga dapat diketahui hasil kinerja pegawai pada periode Januari – Desember 2015 masih terdapat pegawai yang termasuk dalam kategori hanya Cukup dengan hasil nilai 61-75 (%).

Tabel 11 Hasil kinerja Pegawai periode Januari – Desember 2016

| Daftar Pegawai | Sasaran Kinerja Pegawai | Perilaku Kerja | Nilai Standar Kinerja | Kategori |
|----------------|-------------------------|----------------|-----------------------|----------|
| Pegawai 1 | 54,25 | 28,04 | 82,29 | Baik |
| Pegawai 2 | 55,51 | 32,44 | 87,95 | Baik |
| Pegawai 3 | 52,53 | 27,72 | 80,25 | Baik |
| Pegawai 4 | 52,22 | 28,94 | 81,16 | Baik |
| Pegawai 5 | 52,43 | 32,52 | 84,95 | Baik |
| Pegawai 6 | 53,92 | 34,90 | 88,82 | Baik |
| Pegawai 7 | 53,53 | 33,64 | 87,16 | Baik |
| Pegawai 8 | 46,33 | 29,44 | 70,77 | Cukup |
| Pegawai 9 | 50,86 | 24,49 | 75,35 | Baik |
| Pegawai 10 | 39,18 | 33,68 | 72,86 | Cukup |
| Pegawai 11 | 42,31 | 34,24 | 76,55 | Baik |
| Pegawai 12 | 50,10 | 34,68 | 84,78 | Baik |
| Pegawai 13 | 45,18 | 27,76 | 72,94 | Cukup |
| Pegawai 14 | 52,44 | 32,47 | 87,34 | Baik |
| Pegawai 15 | 52,39 | 34,90 | 87,29 | Baik |
| Pegawai 16 | 51,38 | 30,90 | 82,28 | Baik |
| Pegawai 17 | 37,44 | 32,20 | 69,64 | Cukup |
| Pegawai 18 | 52,87 | 28,44 | 81,31 | Baik |
| Pegawai 19 | 52,27 | 32,85 | 85,12 | Baik |
| Pegawai 20 | 45,19 | 28,92 | 74,11 | Cukup |
| Pegawai 21 | 52,57 | 27,76 | 80,33 | Baik |
| Pegawai 22 | 53,28 | 32,06 | 85,34 | Baik |
| Pegawai 23 | 48,78 | 32,04 | 80,82 | Baik |
| Pegawai 24 | 45,18 | 27,76 | 72,94 | Cukup |
| Pegawai 25 | 55,26 | 25,28 | 80,54 | Baik |
| Pegawai 26 | 45,13 | 33,66 | 78,79 | Baik |
| Pegawai 27 | 42,48 | 35,27 | 77,75 | Baik |
| Pegawai 28 | 50,83 | 33,24 | 84,07 | Baik |
| Pegawai 29 | 52,94 | 33,32 | 86,26 | Baik |
| Pegawai 30 | 51,07 | 33,84 | 84,91 | Baik |

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat masih terdapat 6 orang pegawai yang masih memiliki kategori hanya cukup, nilai standar kinerja atau prestasi kerja meningkat dibandingkan pada tahun 2015. Data di atas merupakan hasil

perhitungan dari nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ditambah nilai Perilaku Kerja yang kemudian hasilnya dicocokkan dengan Standar Nilai Kinerja Pegawai untuk mengetahui bahwa kinerjanya termasuk dalam kategori apakah sangat baik, baik, cukup, kurang, atau buruk. Sehingga dapat diketahui hasil kinerja pegawai pada periode Januari – Desember 2016 masih terdapat pegawai yang termasuk dalam kategori hanya Cukup dengan hasil nilai 61-75 (%).

Tabel 12 Hasil kinerja Pegawai periode Januari – Desember 2017

| Daftar Pegawai | Sasaran Kinerja Pegawai | Perilaku Kerja | Nilai Standar Kinerja | Kategori |
|----------------|-------------------------|----------------|-----------------------|----------|
| Pegawai 1 | 52,32 | 24,84 | 77,16 | Baik |
| Pegawai 2 | 53,28 | 28,85 | 82,13 | Baik |
| Pegawai 3 | 54,06 | 32,88 | 86,94 | Baik |
| Pegawai 4 | 50,51 | 33,64 | 84,15 | Baik |
| Pegawai 5 | 51,27 | 27,8 | 79,07 | Baik |
| Pegawai 6 | 44,64 | 26,12 | 70,76 | Cukup |
| Pegawai 7 | 45,15 | 34,08 | 79,23 | Baik |
| Pegawai 8 | 44,04 | 32,44 | 76,84 | Baik |
| Pegawai 9 | 48,71 | 33,72 | 82,43 | Baik |
| Pegawai 10 | 50,72 | 33,89 | 84,61 | Baik |
| Pegawai 11 | 51,78 | 32,84 | 84,62 | Baik |
| Pegawai 12 | 53,58 | 30,89 | 84,47 | Baik |
| Pegawai 13 | 55,40 | 26,04 | 81,44 | Baik |
| Pegawai 14 | 44,64 | 26,12 | 70,76 | Cukup |
| Pegawai 15 | 41,72 | 24,65 | 66,37 | Cukup |
| Pegawai 16 | 49,46 | 29,08 | 78,54 | Baik |
| Pegawai 17 | 44,64 | 26,12 | 70,76 | Cukup |
| Pegawai 18 | 48,24 | 34,12 | 82,36 | Baik |
| Pegawai 19 | 47,58 | 27,68 | 75,26 | Baik |
| Pegawai 20 | 51,06 | 33,72 | 84,78 | Baik |
| Pegawai 21 | 37,86 | 17,32 | 55,18 | Kurang |
| Pegawai 22 | 52,33 | 32,92 | 85,25 | Baik |
| Pegawai 23 | 42,62 | 30,04 | 72,66 | Cukup |
| Pegawai 24 | 43,21 | 36,43 | 79,64 | Baik |
| Pegawai 25 | 46,50 | 26,44 | 72,94 | Cukup |
| Pegawai 26 | 50,16 | 32,60 | 82,76 | Baik |
| Pegawai 27 | 37,44 | 32,20 | 69,64 | Cukup |
| Pegawai 28 | 52,99 | 26,12 | 79,11 | Baik |
| Pegawai 29 | 55,38 | 34,16 | 89,54 | Baik |
| Pegawai 30 | 45,36 | 28,48 | 73,84 | Cukup |

Sumber : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur 2018

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dilihat masih terdapat 8 orang pegawai yang masih memiliki kategori hanya cukup, nilai standar kinerja atau prestasi kerja meningkat dibandingkan pada tahun 2015 dan tahun 2016, bahkan pada tahun 2017 terdapat 1 orang pegawai yang memiliki kategori kurang dengan kategori 50-60 (%). Data di atas merupakan hasil perhitungan dari nilai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ditambah nilai Perilaku Kerja yang kemudian hasilnya

dicocokkan dengan Standar Nilai Kinerja Pegawai untuk mengetahui bahwa kinerjanya termasuk dalam kategori apakah sangat baik, baik, cukup, kurang, atau buruk. Sehingga dapat diketahui hasil kinerja pegawai pada periode Januari – Desember 2016 masih terdapat pegawai yang termasuk dalam kategori hanya Cukup dengan hasil nilai 61-75 (%).

Dengan beberapa paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang mana bertujuan untuk mengetahui hubungan yang ada antara Komitmen organisasional dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur. Karena pegawai yang memiliki Komitmen yang tinggi berarti pegawai itu sadar dan bersedia mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja bisa maksimal. Tetapi, pada kenyataannya masih ada pegawai yang menyimpang dari aturan dan kesepakatan yang telah di buat. Sehingga menimbulkan asumsi bahwa tampaknya Kinerja pegawai Badan kesatuan Bangsa dan politik menurun pada setiap tahunnya. Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian, yaitu sebagai berikut “Hubungan Komitmen organisasional Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur“.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat di ambil penjelasan identifikasi masalah dalam kantor badan kesatuan bangsa dan politik yaitu sebagai berikut :

1. Rendahnya komitmen pegawai terhadap organisasi dilihat dari kurangnya rasa tanggung jawab terhadap waktu berkerja dan ketidakhadiran berkerja.
2. Sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja memiliki keterkaitan sehingga komitmen organisasional dapat mempengaruhi kinerja pegawai
3. Hasil kinerja pegawai yang masih sebagian orang memiliki rata – rata dalam kategori kurang baik dilihat dari nilai yang diperoleh dan dicocokkan dengan tabel standar nilai kerja pegawai.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka Perumusan Masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasional Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik ?
3. Bagaimana Hubungan Komitmen organisasional dengan kinerja pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Komitmen organisasional dan Kinerja yang ada di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dan kemudian mencari tahu apakah ada hubungan antara Komitmen organisasional dengan Kinerja pegawai. Dan sebagai syarat untuk mendapat gelar sarjana.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan masukan bagi pihak organisasi dalam menerapkan komitmen kerja dengan kinerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Untuk penulis sendiri diharapkan dari penelitian ini dapat diperoleh pengetahuan mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Proses pengelolaan manusia, Pengembangan, Pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial Sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Menurut Hasibuan (2011), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranant tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Mathis and Jackson (2010), manajemen sumber daya manusia merancang system manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Dessler (2011), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam penerapan “orang” atau aspek sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk merekrut, apresiasi, dan penilaian perekrutan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan untuk mengatur manusia, Proses pengelolaan manusia, Pengembangan, Pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial Sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan baik dalam organisasi maupun perusahaan. Hal ini menjadi penting karena dalam organisasi / perusahaan orang-orang yang ada didalamnya menjadi penggerak roda utama. Jika manusianya tidak dapat bekerja sama / diatur dengan maksimal maka tidak mungkin iklim perusahaan menjadi kondusif.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2011) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, meliputi :

1. Perencanaan

Perencanaan SDM adalah perencanaan tenaga kerja serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

Program kepegawaian meliputi : pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi MSDM yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Yaitu meliputi : Perencanaan SDM adalah perencanaan tenaga kerja perencanaan itu sendiri dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian, pengorganisasian yaitu menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi, pengarahan yaitu mengarahkan para pegawai/karyawan agar tercapainya tujuan organisasi, pengendalian yaitu agar para pegawai mentaati aturan-aturan yang ada, pengadaan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi, pengembangan yaitu dengan mengadakan pelatihan dan pendidikan, kompensasi memberi uang kepada pegawai atas jasa-jasanya.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Seperti sebelumnya Kasmir (2016) mengemukakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia haruslah secara benar. Karyawan harus diberlakukan sebagaimana layaknya manusia. Yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa mereka haruslah diberlakukan secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.

Dalam praktiknya pengelolaan SDM tidaklah mudah, perlu seni tersendiri. Seperti di jelaskan sebelumnya bahwa SDM yang dimiliki terdiri dari beragam latar belakang yang berbeda. Mulai dari latar belakang suku, bangsa, agama, pendidikan yang membentuk perilaku dan bakat masing-masing karyawan, sekalipun banyak perusahaan yang memiliki latar belakang yang hampir sama.

2.2 Komitmen Organisasional

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Menurut Kasmir (2016), Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam berkerja. Komitmen juga di artikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk berkerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Collquitt (2009), komitmen organisasional didefinisikan sebagai hasrat pegawai untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Menurut pandangan Colquit komitmen organisasional mempengaruhi apakah pegawai memilih tetap menjadi anggota organisasi tersebut ataukah meninggalkan untuk kemudian berpindah ke pekerjaan lain (*turn over*).

Menurut Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013), komitmen organisasional adalah sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, berkelanjutan, dan normative.

Menurut Newstrom, (2011), Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan berkerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi ditingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan instensi melanjutkan berkerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang berkerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2011), Komitmen organisasional adalah perasaan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh pegawai kepada perusahaan.

Menurut Robbin and Judge dalam bukunya Perilaku Organisasi : Organizational Behavior (2014) mendefinisikan komitmen organisasi “suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk memertahankan keanggotaan dalam organisasi”

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan yang kuat untuk bertahan dan berusaha untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut serta menjalankan kebijakan dan peraturan dalam suatu organisasi.

2.2.2 Faktor Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Streers dan Poter dalam Sopiah (2008) ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

1. faktor personal (Harapan kerja, kontrak psikologis, faktor pilihan perkerjaan)
2. faktor organisasional (Pengalaman kerja, lingkup pekerjaan, pengawasan, konsistensi tujuan organisasional)
3. faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi (ketersedian pekerjaan alternatif, Merupakan faktor yang dalam organisasional)

2.2.3 Indikator komitmen organisasional

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008) ada beberapa indikator komitmen organisasional yaitu :

1. keyakinan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. memberikan usaha yang lebih dengan harapan akan imbalan
3. keinginan yang kuat untuk tetap berada di organisasi

Ada 3 Dimensi komitmen organisasional Menurut Mayer dan Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013) yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

2.2.4 Manfaat Komitmen Organisasional

Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi
Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu organisasi.
2. Mengurangi atau meringankan *supervisi* pegawai
Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. *Supervisi* yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.
3. Meningkatkan efektifitas organisasi
Penelitian menunjukkan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu iklim organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu (Fen Luthas 2011).

2.2.5 Menciptakan Komitmen Organisasional

Menurut Mangkunegara (2012) ada tiga pilar dalam menciptakan Komitmen organisasi :

1. Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi.
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan.
3. Pentingnya rasa memiliki

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Rismawati, dkk (2018) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban

suatu perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Freddy (2017) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Armstrong (2014) Kinerja merupakan output/hasil (prestasi) tetapi juga menyatakan bahwa kinerja sebagai melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai.

Dessler (2009) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan jadi dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya.

Dari teori – teori tentang kinerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam berkinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah di tetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja

Dalam buku Kasmir (2016) merumuskan bahwa, dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang di inginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki

pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, sebaiknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya, sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku atau dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Dengan demikian pula jika seseorang tidak senang atau tidak gembira maka akan mempengaruhi kinerja.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh .

2.3.4 Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75), indikator kinerja adalah :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3.5 Manfaat penilaian kinerja karyawan

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses keaktifan karyawan yang bersangkutan. Hal ini penting juga bagi perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir.

Bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai

hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 13 Penelitian Sebelumnya

| No. | Nama | Judul | Variabel | Indikator | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|---------------------------------------|--|---|--|---|---|
| 1. | Pebriana Ramadhan (2017) | Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia. | Komitmen Organisasional (X), Kinerja Karyawan (Y) | Komitmen Organisasional (X) 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Kinerja Pegawai (Y) 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekan Biaya 5. Pengawasan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,533 pada signifikan taraf $\alpha=0,05$. Kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 28,40%. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,5634 > 1,6646$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. | Universitas Pakuan |
| 2. | Sri Gustina pane dan Fatmawati (2017) | Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan | Komitmen Organisasional (X), Kinerja Karyawan (Y) | Komitmen Organisasional (X) 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Continuance 3. Komitmen Normatif Kinerja Pegawai (Y) 1. hasil kerja 2. pengetahuan pekerjaan 3. inisiatif 4. kecekatan mental 5. sikap dan disiplin | Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh keterikatan antara variabel bebas komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen kontinuan secara bersama-sama dengan kinerja pegawai (Y) yang kuat dengan hasil koefisien korelasi sebesar 77,0%. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi sebesar 0.770 dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistik SPSS 20, sedangkan sisanya yaitu 23% adalah dipengaruhi oleh faktor faktor lain di luar model penelitian ini. | Jurnal, Universitas Islam Sumatera Utara ISSN 2339-0506 |

| No. | Nama | Judul | Variabel | Indikator | Hasil Penelitian | Sumber |
|-----|--|---|--|---|---|--|
| 3. | Lusiyan a Agustin (2019) | Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bekasi | Komitmen Organisasional (X), Kinerja Karyawan (Y) | Komitmen Organisasional (X) 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif Kinerja Pegawai (Y) 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab, 4. Kerja Sama 5. Inisiatif | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,537 pada signifikan taraf $\alpha=0,05$. Kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 28,8%. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($3,370 > 1,701$) yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. | Universitas Pakuan |
| 4. | Jessica Clarine Tanuwi bowo (2014) | Hubungan Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan PT.Tirta Sarana | Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional (X), Kinerja Karyawan (Y) | Budaya Organisasi (X1) 1. Karakteristik dominan organisasi 2. Kepemimpinan organisasi 3. Manajemen karyawan dalam organisasi 4. Kerekatan hubungan dalam organisasi 5. Penekanan strategis dalam organisasi 6. Kriteria keberhasilan organisasi Komitmen Organisasi (X2) 1. Kebanggaan terhadap organisasi 2. Kesiediaan untuk berkorban bagi organisasi 3. Kesetiaan terhadap organisasi Kinerja Karyawan (Y) 1. Jumlah pekerjaan yang dihasilkan 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan 4. Kehadiran pada hari dan jam kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,543 pada signifikan taraf $\alpha=0,05$ dan juga terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,377 pada signifikan taraf $\alpha=0,05$. koefisien korelasi (r) budaya organisasi dengan komitmen organisasional 0,372 pada signifikan taraf $\alpha=0,05$. Hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0,617 menunjukkan adanya hubungan positif dengan signifikan taraf $\alpha=0,05$. | Jurnal, universitas Kristen Petra ISSN 1411- 514X (print) / ISSN 2355- 7737 |

| No | Nama | Judul | Variabel | Indikator | Hasil Penelitian | Sumber |
|----|---------------------|---|---|---|---|--------------------|
| 5. | Restu Ardian (2019) | Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor | Komitmen Organisasional (X), Kinerja Karyawan (Y) | <p>Komitmen Organisasional (X)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Berkelanjutan 3. Komitmen Normatif <p>Kinerja Pegawai (Y)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Hasil Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja Sama | <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,637 pada signifikan taraf $\alpha=0,05$. Kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 40,57%. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,9548 > 1,688$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor.</p> | Universitas Pakuan |

2.4.2 Kerangka pemikiran

Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Pegawai

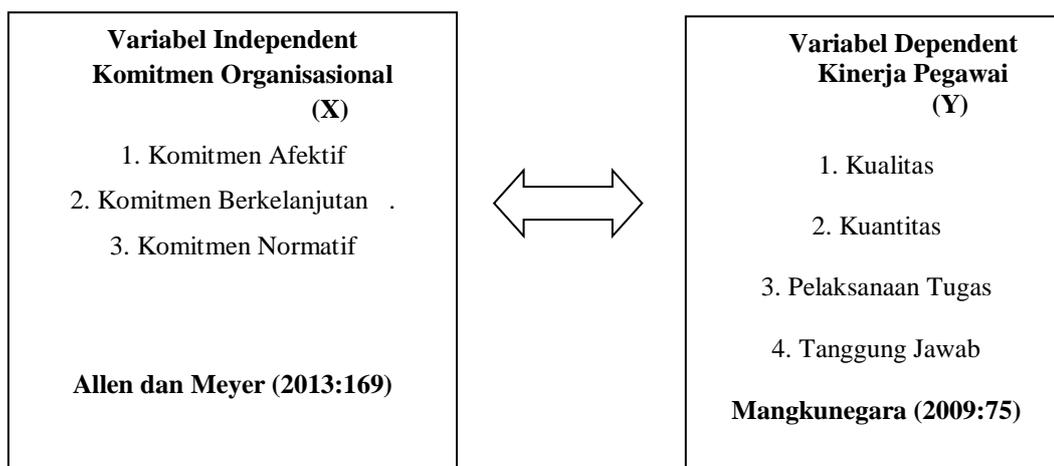
Pegawai merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena saat ini pegawai itu sendiri dituntut untuk memiliki sikap komitmen dalam dirinya sendiri untuk mencapai target suatu organisasi, pentingnya seorang pegawai dalam suatu organisasi walaupun seberapa sempurnanya suatu organisasi ataupun pegawainya, apabila pegawai tidak menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka organisasi tersebut tidak akan mencapai target yang telah ditetapkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya terdapat manusia yang dapat berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi.

Menurut Kasmir (2016) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2009) Adapun indikator kinerja pegawai yaitu : Kualitas, Kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Kasmir (2016) yaitu : Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya organisas, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen.

Menurut Newstrom, (2011), Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan berkerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi ditingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan instensi melanjutkan berkerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat di antara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang berkerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen. Mowday dalam Sopiah (2008) ada beberapa indikator komitmen organisasional yaitu : keyakinan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, memberikan usaha yang lebih dengan harapan akan imbalan, keinginan yang kuat untuk tetap berada di organisasi dan Ada 3 Dimensi komitmen organisasional Menurut Mayer dan Allen dan Meyer dalam Darmawan (2013) yaitu sebagai berikut : Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normatif. Adapun sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional Menurut Streers dan Poter dalam Sopiah (2008) faktor personal (Harapan kerja, kontrak psikologis, faktor pilihan perkerjaan), aktor organisasional (Pengalaman kerja, lingkup pekerjaan, pengawasan, konsistensi tujuan organisasional), faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi (ketersediaan pekerjaan alternatif, Merupakan faktor yang dalam organisasional)

Komitmen organisasional yang baik dalam suatu organisasi akan menunjukkan kontribusi yang baik bagi para pegawainya untuk dapat berkerja sama dengan rekan kerja atau tim di dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan teori Carsten dan Spector dalam Sopiah (2008) menyatakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka akan berdampak pada karyawan akan tetap tinggal dalam organisasi dan akan selalu meningkatkan kinerjanya. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pebriana Ramadhan (2017), dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia” yang menyatakan bahwa hasil penelitiannya menunjukkan komitmen organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan positif.

Berdasarkan Uraian diatas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan Komitmen organisasional dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hubungan hal tersebut. Dalam hal ini hipotesis yang akan diuji adalah ada atau tidaknya hubungan yang ditimbulkan oleh variabel independent (variabel X) yaitu komitmen organisasional dengan variabel dependent (variabel Y) yaitu kinerja pegawai.

Maka dapat diperoleh hipotesis dari penelitian ini adalah :

- Diduga Komitmen Organisasional pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur kurang baik.
- Diduga Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur kurang baik.
- Diduga terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif dan Kuantitatif korelasional dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara dan pengisian kuesioner yang ditunjukkan kepada pegawai kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur. Serta mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional meliputi indikator yaitu : komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normatif dan kinerja pegawai meliputi indikator yaitu : Kualitas, Kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu yang merupakan bagian dari populasi pegawai di kantor badan kesatuan bangsa dan politik sebanyak 30 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis adalah Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang terletak di Jl. Pangeran Hidayatullah No.26, Sawah Gede, Kec. Cianjur, Kabupaten Cianjur, Jawa Barat 43212.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif yang merupakan data primer dan data sekunder. Data Kualitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data Kuantitatif merupakan data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

- Pengumpulan data primer dengan melakukan observasi, wawancara dan kuisioner.
- Pengumpulan data sekunder diperoleh dengan melakukan penelitian arsip (*archival research*) yang memuat kejadian masa lalu (*historis*).

3.4 Operasional Variabel

Untuk memudahkan pemahaman bahasan penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam dua kelompok yaitu :

1. Variabel Bebas (X)

Variabel ini disebut juga variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah komitmen organisasional.

2. Variabel Terikat (Y)

Variabel ini merupakan variabel yang nilainya ditentukan atau tergantung dari besar kecilnya nilai variabel bebas (X). variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

Tabel 14 Operasional Variabel
Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil
di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|-----------------------------|---|---|---------|
| Komitmen Organisasional (X) | Komitmen Afektif (<i>affective commitment</i>) (keyakinan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi) | <ul style="list-style-type: none"> • Karakteristik organisasi sesuai dengan karakteristik pegawai secara personal • Pegawai berkeinginan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi • Keinginan pegawai untuk bertahan di dalam organisasi. | Ordinal |
| | Komitmen Berkelanjutan (<i>continuance commitment</i>) (Memberikan usaha yang lebih dengan harapan akan imbalan) | <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai berupaya berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada organisasi • Pegawai bangga dapat berkerja di dalam organisasi • Pegawai bertekad untuk berusaha tetap berada di organisasi | Ordinal |
| | Komitmen Normatif (<i>normative commitment</i>) (keinginan yang kuat untuk tetap berada di organisasi) | <ul style="list-style-type: none"> • Pegawai tidak menginginkan untuk keluar dari organisasi. • Pegawai mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi • Pegawai bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan. | Ordinal |

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|---------------------|-------------------|--|---------|
| Kinerja Pegawai (Y) | Kualitas | <ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi • pegawai melakukan pekerjaan dengan Ketelitian. • pegawai mengikuti arahan yang ditentukan. • Pegawai mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. | Ordinal |
| | Kuantitas | <ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi. • Pegawai menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan. • Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai. • Pegawai sudah berkerja secara maksimal. | Ordinal |
| | Pelaksanaan Tugas | <ul style="list-style-type: none"> • pegawai memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan. • pegawai bekerja sesuai dengan SOP organisasi. • Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar organisasi. • Pegawai teliti dalam melaksanakan tugas. | Ordinal |
| | Tanggung Jawab | <ul style="list-style-type: none"> • pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. • Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang diberikan. • Pegawai memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai standar pekerjaan yang di berikan. | Ordinal |

3.5 Metode Penarikan Sampel

Sehubungan dengan sedikitnya jumlah populasi, maka metode penarikan sampel yang digunakan adalah *sampling* total atau sensus. Diminta populasi pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur yang berjumlah 30 orang.

3.6 Metode Pengumpulan data

Metode Pengumpulan data yang digunakan penulisan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, teknik yang digunakan antara lain yaitu :

- a. Observasi merupakan alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala diselidiki.
- b. Wawancara
Wawancara adalah proses tanya jawab yang dilakukan secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan .
- c. Kuisioner
Kuisioner merupakan suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden terutama pada penelitian *survey*.

3.6.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang di peroleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka dari teori dan sumber yang relevan terhadap permasalahan yang di teliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta data yang di berikan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

3.7 Metode pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan yang tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Menurut Umar Husein (2010:146) rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut :

Rumus uji validitas sebagai berikut (Sugiyono, 2016:121):

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{n}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n})}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

$\sum x$ = Jumlah butir

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Menurut Umar Husein (2010:146) kriteria pengujiannya adalah:

- a. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > t$ tabel
- b. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < t$ table

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisioner setelah menggunakan software *SPSS* versi 23:

- Uji Validitas Komitmen Organisasional

Tabel 15 Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasional

| Indikator | No Soal | r hitung | r tabel n=30 $\alpha = 5\%$ | Keterangan | Kesimpulan |
|------------------------------|---------|----------|--------------------------------|--------------------------|------------|
| <i>affective commitment</i> | 1 | 0,7151 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 2 | 0,3960 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 3 | 0,5550 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| <i>continuane commitment</i> | 4 | 0,5135 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 5 | 0,4915 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 6 | 0,5653 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| <i>Normative commitment</i> | 7 | 0,5917 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 8 | 0,3855 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 9 | 0,5450 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X (komitmen organisasional) menggunakan SPSS 23 dengan n=30 responden dan r tabel = 0,361 maka hasil validitas menunjukkan bahwa terdapat 9 pertanyaan, yaitu 9 pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut memiliki hasil jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian bisa dilanjutkan untuk penelitian dengan variabel komitmen organisasional terhadap responden yang berada di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

- Uji Validitas Kinerja

Tabel 16 Hasil Uji Validitas Kinerja

| Indikator | No Soal | R hitung | r tabel n=30 $\alpha = 5\%$ | Keterangan | kesimpulan |
|-----------|---------|----------|--------------------------------|------------|------------|
|-----------|---------|----------|--------------------------------|------------|------------|

| | | | | | |
|-------------------|----|--------|-------|--------------------------|-------|
| Kualitas | 1 | 0,4686 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 2 | 0,4798 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 3 | 0,4982 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 4 | 0,6995 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Kuantitas | 5 | 0,5151 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 6 | 0,5479 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 7 | 0,6632 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 8 | 0,3859 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| pelaksanaan tugas | 9 | 0,4301 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 10 | 0,4095 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 11 | 0,4106 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 12 | 0,5722 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Tanggung Jawab | 13 | 0,3867 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 14 | 0,5056 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| | 15 | 0,5259 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : Data Primer diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel X (kinerja pegawai) menggunakan SPSS 23 dengan $n=30$ responden dan $r_{tabel} = 0,361$ maka hasil validitas menunjukkan bahwa terdapat 15 pertanyaan, yaitu 15 pertanyaan yang dinyatakan valid tersebut memiliki hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian bisa dilanjutkan untuk penelitian dengan variabel kinerja pegawai terhadap responden yang berada di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan seberapa jauh instrument dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan terlebih dari satu kali. Reliabilitas menunjukan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengukuran data. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronboch*. Rumus koefisien reliabilitas *alpha cronboch* adalah sebagai berikut :

$$r_{ii} = \frac{\sum ob^2}{\sum \sigma^2}$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrument

K = Banyaknya butir pernyataan

$\sum ob^2$ = Jumlah varians butir

$\sum \sigma^2$ = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien α cronbach adalah sebagai berikut:

| NO | Nilai α | Keterangan |
|----|----------------|-----------------------|
| 1 | 0,8 – 1,0 | Reliabilitas Baik |
| 2 | 0,6 – 0,799 | Reliabilitas Diterima |

| | | |
|---|-----------------|--------------------------|
| 3 | Kurang dari 0,6 | Reliabilitas Kurang Baik |
|---|-----------------|--------------------------|

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisisioner setelah menggunakan *software SPSS* versi 23:

- Uji Reliabilitas

Tabel 17 Hasil Uji Reliabilitas Komitmen Organisasional

| Variabel | Item pernyataan | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i> | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|-------------------------|---|------------|
| Komitmen Organisasional | 1 | 0,673 | 0,598 | Reliabel |
| | 2 | 0,673 | 0,680 | Reliabel |
| | 3 | 0,673 | 0,640 | Reliabel |
| | 4 | 0,673 | 0,647 | Reliabel |
| | 5 | 0,673 | 0,657 | Reliabel |
| | 6 | 0,673 | 0,635 | Reliabel |
| | 7 | 0,673 | 0,635 | Reliabel |
| | 8 | 0,673 | 0,672 | Reliabel |
| | 9 | 0,673 | 0,650 | Reliabel |

Sumber: Output SPSS 23

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan data *output reliability statistic* di atas dapat diketahui bahwa Komitmen Organisasional variabel yaitu sebesar *cronbach's alpha* untuk 0,673 yang berarti instrumen penelitian diterima, maka tersebut telah reliabel.

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .673 | 9 |

- Reliabilitas Kinerja Pegawai

Tabel 18 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

| Variabel | Item pernyataan | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Cronbach's Alpha If Item Deleted</i> | keterangan |
|-----------------|-----------------|-------------------------|---|------------|
| Kinerja Pegawai | 1 | 0,780 | 0,772 | Reliabel |

| | | | | |
|--|----|-------|-------|----------|
| | 2 | 0,780 | 0,768 | Reliabel |
| | 3 | 0,780 | 0,769 | Reliabel |
| | 4 | 0,780 | 0,746 | Reliabel |
| | 5 | 0,780 | 0,766 | Reliabel |
| | 6 | 0,780 | 0,763 | Reliabel |
| | 7 | 0,780 | 0,752 | Reliabel |
| | 8 | 0,780 | 0,779 | Reliabel |
| | 9 | 0,780 | 0,773 | Reliabel |
| | 10 | 0,780 | 0,774 | Reliabel |
| | 11 | 0,780 | 0,779 | Reliabel |
| | 12 | 0,780 | 0,760 | Reliabel |
| | 13 | 0,780 | 0,783 | Reliabel |
| | 14 | 0,780 | 0,766 | Reliabel |
| | 15 | 0,780 | 0,765 | Reliabel |

Sumber: *Output SPSS 23*

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .780 | 15 |

Sumber: *Output SPSS 23*

Berdasarkan data *output reliability statistic* di atas dapat diketahui bahwa *cronbach's alpha* untuk variabel kinerja pegawai yaitu sebesar 0,780 yang berarti diterima, maka instrumen penelitian tersebut telah reliabel...

3.7.3 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap komitmen organisasional dengan kinerja pegawai, maka digunakan metode deskriptif guna memahami data analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

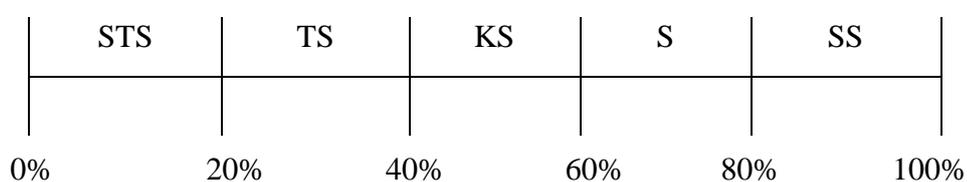
Dalam penelitian ini penulis menggunakan Skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden.

Berikut tabel skala *Likert*.

Tabel 19 Skala *Likert*

| Pilihan | Inisial | Skala |
|---------------------|---------|-------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Kurang Setuju | KS | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Jumlah Jawaban}}{\text{Jumlah Responden}} \times 100$$



Tabel 20 Kriteria Penilaian

| Skala | Kriteria Penilaian |
|------------|---------------------|
| 0% - 20% | Sangat Tidak Setuju |
| 20% - 40% | Tidak Setuju |
| 40% - 60% | Kurang Setuju |
| 60% - 80% | Setuju |
| 80% - 100% | Sangat Setuju |

Sumber: Sugiyono, (2016:93)

3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien Korelasi yang digunakan adalah korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel komitmen organisasional dengan variabel kinerja pegawai yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2013:173) rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi *Rank Spearman*

n = Ukuran Sampel

R = Ranking
 d_i^2 = Selisih Peringkat Setiap Data

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 21 Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Uji signifikansi korelasi menggunakan Uji t, Uji t dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_h = t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

Kriteria pengujian signifikansinya adalah sebagai berikut:

Pada tingkat kesalahan ($\alpha = 5\% = 0,05$)

- Nilai $t_{hitung} \leq$ Nilai t_{tabel} , tidak terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai.
- Nilai $t_{hitung} >$ Nilai t_{tabel} , terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai.

3.7.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi yang digunakan untuk membuktikan apa yang menjadi anggapan penulis yaitu adanya hubungan antara kedua variabel yang diteliti, maka dari itu diperlukan adanya pengujian hipotesis dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik dengan rumus:

- $H_0 : \rho \leq 0$, Tidak terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai.
- $H_a : \rho > 0$, Terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai.

Untuk menentukan t-tabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kemudian t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel. t-hitung dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r}{\sqrt{\frac{1-r^2}{n}}}$$

Keterangan:

t_h = t hitung

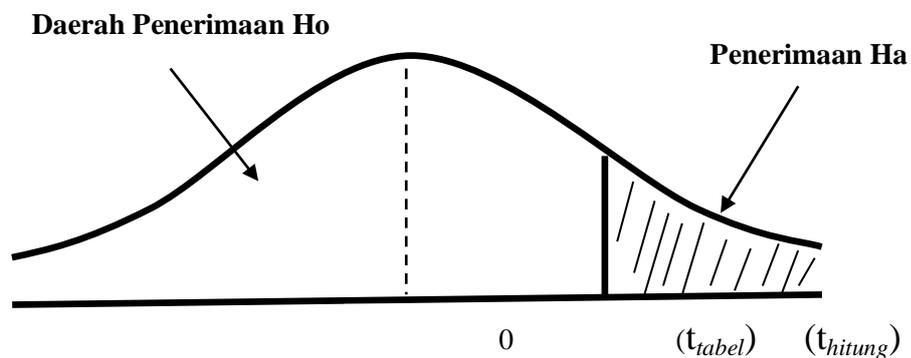
r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujiannya adalah:

- Terima H_0 dan Tolak H_a jika nilai t-hitung \leq t-tabel
Artinya, tidak terdapat hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai.
- Tolak H_0 dan Terima H_a jika nilai t-hitung $>$ t-tabel
Artinya, terdapat hubungan antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai.

Adapun kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Bakesbangpol Kabupaten Cianjur

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan organisasi yang melayani masyarakat dalam memberikan pelayanan seperti per izinan untuk izin penelitian, survey dan izin keramaian serta pembuatan surat keterangan terdaftar (SKT) bagi Ormas, LSM dan yayasan yang ingin mendaftarkan organisasinya dan tercatat/terinventarisasi di pemerintah daerah Kabupaten Cianjur melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 07 Tahun 2008 tentang Organisasi Pemerintahan Daerah dan Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur, dalam pasal 39 ayat 2 dijelaskan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah unsur Pendukung Tugas Bupati, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berada dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Selanjutnya dalam pasal 40 ayat 1, dikemukakan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur mempunyai tugas Melaksanakan Penyusunan dan Kebijakan Daerah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri. Adapun fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik sesuai pasal 3 disebutkan :

- a. Perumusan kebijakan teknis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam Penyusunan Rencana, Pelaksanaan, Pembinaan, Evaluasi dan Laporan serta Penyiapan bahan perumusan kebijakan Pemerintah di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik dalam negeri sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pemberian dukungan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah dalam pengkoordinasian, perumusan kebijakan teknis operasional, pelaksanaan Operasional dan Evaluasi laporan penyelenggaraan urusan bidang Kesatuan Bangsa dan Politik dalam negeri sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan yang berlaku
- c. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan, kelurahan/desa dan masyarakat di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.
- d. Pengawasan penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan, kelurahan/desa dan masyarakat di bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri.
- e. Pelaksanaan koordinasi dan fasilitasi serta pemberian pertimbangan teknis, atas kegiatan tertentu dalam rangka antisipasi konflik yang berpotensi SARA.

4.1.2

Visi

Terwujudnya suasana kondusif dan ketahanan NKRI dalam tantangan berbangsa, bernegara dan bermasyarakat menuju kabupaten cianjur yang lebih bersejahtera dan berakhlakul karimah.

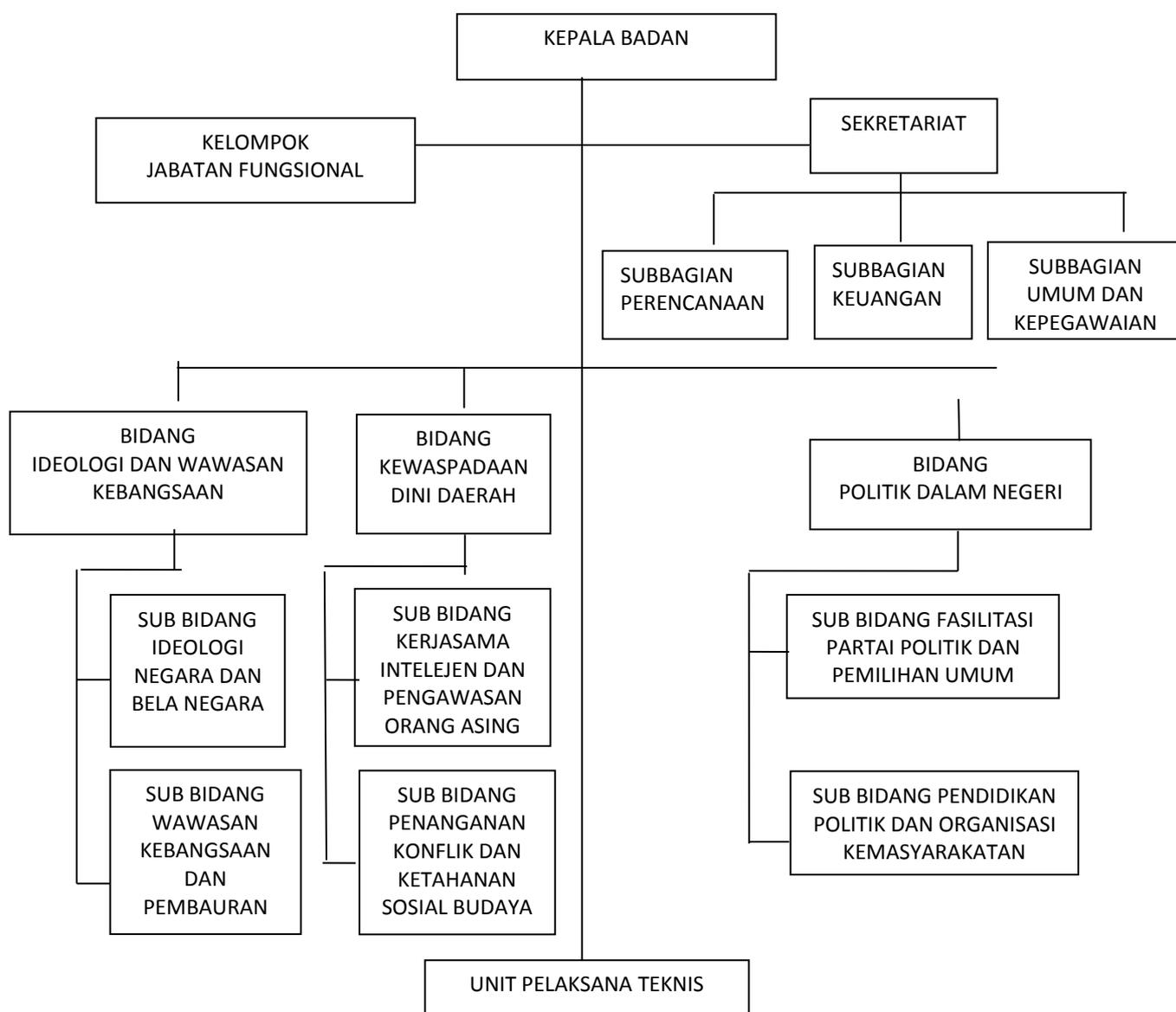
Misi

Meningkatnya kesadaran masyarakat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara, Meningkatnya kerukunan hidup dalam beragama dan bermasyarakat,

4.1.3 Struktur Organisasi Kantor Bakesbangpol dan Tugas

Gambar 3

Struktur Organisasi Kantor Bakesbangpol Kabupaten Cianjur



Sumber : Data Primer Diolah 2018

4.1.4 Uraian Tugas

1. Kepala Badan
Mempunyai tugas membantu Bupati dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan Daerah di Bidang Kesatuan bangsa dan politik dalam negeri serta memimpin mengkoordinasikan seluruh tugas dan fungsi badan kesatuan.
2. Sekretariat
Mempunyai tugas pokok pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, urusan rumah tangga, perlengkapan, kehumasan dan pustaka, serta kearsipan.
3. Bidang Ideologi dan Wawasan Kebangsaan
Mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian kebijakan, mediasi, komunikasi, dan fasilitasi di bidang pengembangan ideologi negara, wawasan kebangsaan bela negara dan pembauran bangsa.
4. Bidang Kewaspadaan Dini dan Daerah.
Mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian, kebijakan, mediasi, komunikasi dan fasilitasi di bidang kewaspadaan dini, kerjasama intelejen, penanganan konflik dan pengawasan lembaga/orang asing.
5. Bidang Politik Dalam Negeri.
Mempunyai tugas menyelenggarakan pengkajian, kebijakan, mediasi, komunikasi dan fasilitasi di bidangfasilitasi partaipolitik dan pemilihan umum serta fasilitasi kelembagaan pendidikan budaya dan politik.
6. Unit Pelaksanaan teknis
Untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang pada Badan dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Badan.
7. Kelompok Jabatan Fungsional Pada badan dapat dibentuk jabatan fungsional.

4.1.5 Profil Responden

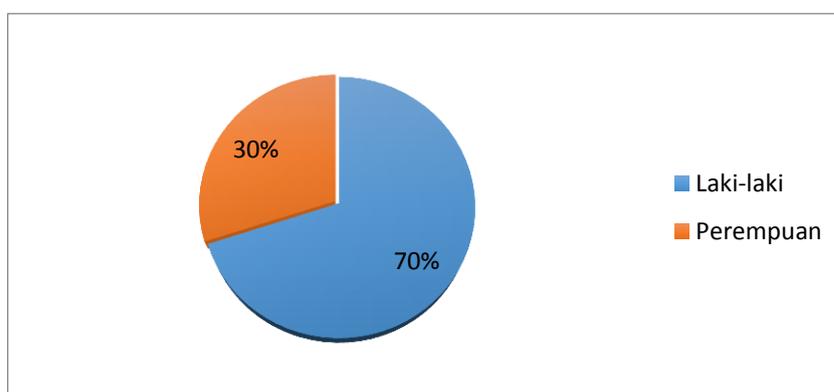
Profil responden yang diteliti terbagi dari 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Di bawah ini merupakan data profil responden yang merupakan pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur.

1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 22 Jenis Kelamin Responden

| No | Kategori | Jumlah Pegawai | Persentase (%) |
|--------|-----------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 21 | 70% |
| 2 | Perempuan | 9 | 30% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Data kuesioner diolah 2019



Gambar 4 Grafik Jenis Kelamin Responden

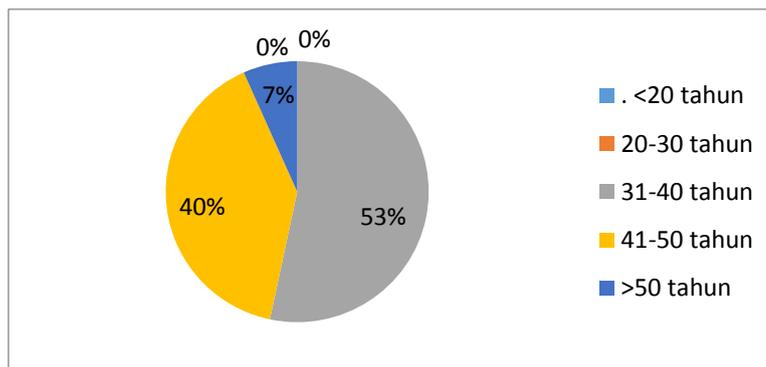
Berdasarkan tabel 21, dapat diketahui bahwa 21 (70%) responden adalah berjenis kelamin laki-laki dan 9 (30%) responden berjenis kelamin perempuan.

2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Responden

Tabel 23 Usia Responden

| No | Kategori | Jumlah Pegawai | Persentase (%) |
|--------|-------------|----------------|----------------|
| 1 | <20 tahun | 0 | 0% |
| 2 | 20-30 tahun | 0 | 0% |
| 3 | 31-40 tahun | 16 | 53% |
| 4 | 41-50 tahun | 12 | 40% |
| 5 | >50 tahun | 2 | 7% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Data kuesioner diolah 2019



Gambar 5 Grafik Usia Responden

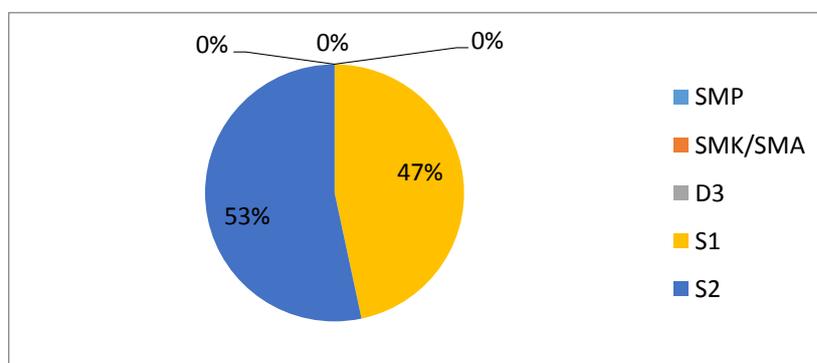
Berdasarkan tabel 22, dapat diketahui bahwa responden berusia <20 tahun sebanyak 0 (0%) responden artinya tidak ada responden yang berusia <20 tahun, responden berusia 20-30 tahun sebanyak 0 (0%) artinya tidak ada responden yang berusia 20-30 tahun, responden berusia 31-40 tahun sebanyak 16 (53%) responden, dan responden berusia 41-50 tahun sebanyak 12 (40%), responden berusia <50 tahun sebanyak 2 (7%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa usia responden paling banyak yaitu 31-40 tahun sebanyak 16 (53%) responden.

3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 24 Tingkat Pendidikan Responden

| No | Kategori | Jumlah Kategori | Persentase (%) |
|--------|----------|-----------------|----------------|
| 1 | SMP | 0 | 0% |
| 2 | SMK/SMA | 0 | 0% |
| 3 | D3 | 0 | 0% |
| 4 | S1 | 14 | 46% |
| 5 | S2 | 16 | 54% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Data kuesioner diolah 2019



Gambar 6 Grafik Tingkat Pendidikan Responden

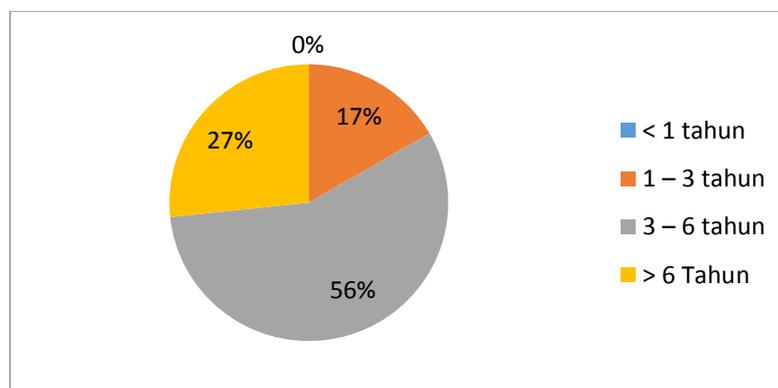
Berdasarkan Tabel 23, dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP sebanyak 0 (0%) artinya tidak ada pegawai yang pendidikan terakhir SMP dan responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 0 (0%) artinya tidak ada pegawai yang pendidikan terakhir SMA/SMK, dan responden dengan pendidikan terakhir D3 sebanyak 0 (0%) artinya tidak ada pegawai yang pendidikan terakhir D3, dan responden dengan pendidikan terakhir S1 14 (47%), dan responden dengan pendidikan terakhir S2 16 (53%). Hal ini menandakan bahwa pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini lebih banyak S2.

4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 25 Lama Bekerja Responden

| No | Kategori | Jumlah Pegawai | Persentase (%) |
|--------|-------------|----------------|----------------|
| 1 | < 1 Tahun | 0 | 0% |
| 2 | 1 – 3 tahun | 5 | 17% |
| 3 | 3 – 6 tahun | 17 | 56% |
| 4 | > 6 Tahun | 8 | 27% |
| Jumlah | | 30 | 100% |

Sumber : Data kuesioner diolah 2019



Gambar 7 Grafik Lama Bekerja Responden

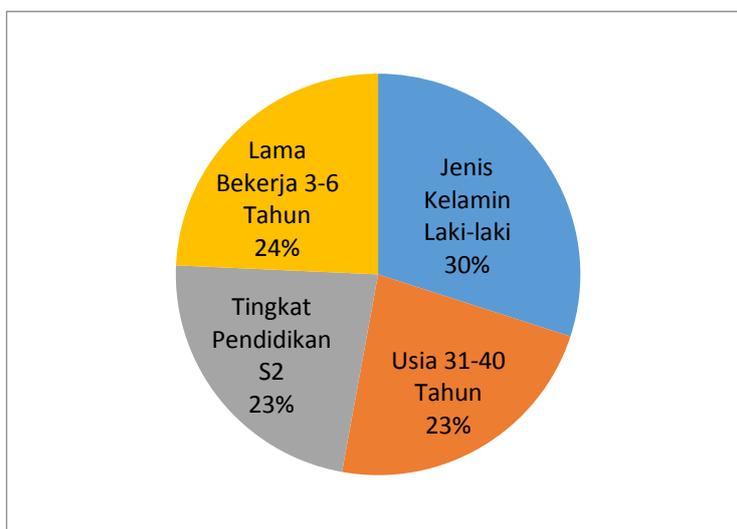
Berdasarkan Tabel 24, dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun sebanyak 0 (0%) responden, responden dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 5 (17%) responden, responden dengan lama bekerja 3-6 tahun sebanyak 17 (56%) responden, dan responden dengan lama bekerja > 6 tahun sebanyak 8 (27%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja responden paling banyak yaitu 1-3 tahun sebanyak 17 (56%) responden.

Dari data-data tabel tersebut dapat dilihat setiap karakteristik responden terbanyak sebagai berikut:

Tabel 26 Tabel Total Data Responden Bakesbangpol

| No | Kategori | Mayoritas Responden | Jumlah Pegawai | Persentase (%) |
|----|--------------------|---------------------|----------------|----------------|
| 1 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 21 | 70% |
| 2 | Usia | 31-40 Tahun | 16 | 53% |
| 3 | Tingkat Pendidikan | S2 | 16 | 53% |
| 4 | Lama Bekerja | 3-6 Tahun | 17 | 56% |

Sumber : Data kuesioner diolah 2019



Gambar 8 Grafik Total Responden dilihat berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir & Lama Bekerja di Kantor Bakesbangpol

Berdasarkan total data responden tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden pegawai pada Kantor Bakesbangpol, berjenis kelamin laki-laki, berusia 31-40 tahun, berpendidikan S2 dan lama bekerja 3-6 tahun.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Tingkat Komitmen Organisasional di Kantor Bakesbangpol

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Komitmen organisasional menjadi salah satu kriteria dalam penilaian kinerja pegawai, Komitmen itu sendiri dapat berjalan dengan baik jika berasal dari niat dalam diri pribadi setiap pegawai. Sikap berkomitmen dalam bekerja dapat

mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, dengan begitu diharapkan pegawai dapat membantu tercapainya suatu tujuan organisasi. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Komitmen Organisasional yang diperoleh melalui hasil kuisioner yang disebarakan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan mengenai tanggapan responden. Adapun dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1) Komitmen Afektif

Tabel 27 Tanggapan Responden mengenai Merasa karakteristik organisasi sesuai dengan karakteristik pribadi saya.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 85 | 56.7 |
| Setuju | 4 | 13 | 52 | 43.3 |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 137 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{137}{150} \times 100\% = 91,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 17 responden atau 56,7% menjawab sangat setuju, 13 responden atau 43,3% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 56,7% pada pernyataan “merasa karakteristik organisasi sesuai dengan karakteristik pribadi saya” hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai merasa karakteristik organisasi sesuai dengan karakteristik pribadi

Tabel 28 Tanggapan Responden mengenai Berkeinginan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 12 | 60 | 40.0 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 56.7 |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 3.3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 128 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{128}{150} \times 100\% = 85,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 12 responden atau 40,0% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 56,7% menjawab setuju, 1 responden atau 3,3% kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 56,7% pada pernyataan “Berkeinginan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi”.

Tabel 29 Tanggapan Responden mengenai Ingin tetap bertahan dalam organisasi

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 11 | 55 | 36,7 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 50,0 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 13,3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 127 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{127}{150} \times 100\% = 84,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 11 responden atau 36,7% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 50,0% menjawab setuju, 4 responden atau 13,3% kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50,0% pada pernyataan “Ingin tetap bertahan dalam organisasi” .

2) Komitmen Berkelanjutan

Tabel 30 Tanggapan Responden mengenai Akan berupaya berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 14 | 70 | 46.7 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 50.0 |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 3.3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 133 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{133}{150} \times 100\% = 88,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 14 responden atau 46,7% menjawab sangat setuju, 15 responden atau 50,0% menjawab setuju, 1 responden atau 3,3% kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50,0% pada pernyataan “Akan berupaya berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada organisasi” .

Tabel 31 Tanggapan Responden mengenai Bangga dapat berkerja di dalam organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 15 | 75 | 50,0 |
| Setuju | 4 | 14 | 56 | 46.7 |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 3.3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 134 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{134}{150} \times 100\% = 89,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 15 responden atau 50,0% menjawab sangat setuju, 14 responden atau

46,7 menjawab setuju, 1 responden atau 3,3% kurang setuju. Maka dapat di lihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 50,0% pada pernyataan “Bangga dapat berkerja di dalam organisasi” .

Tabel 32 Tanggapan Responden mengenai Bertekad untuk berusaha tetap berada di organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 23.3 |
| Setuju | 4 | 17 | 68 | 56.7 |
| Kurang Setuju | 3 | 6 | 18 | 20.0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 121 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{121}{150} \times 100\% = 80,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 7 responden atau 23,3% menjawab sangat setuju, 17 responden atau 56,7% menjawab setuju, 6 responden atau 20,0% kurang setuju. Maka dapat di lihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 56,7% pada pernyataan “Bertekad untuk berusaha tetap berada di organisasi” .

3) Komitmen Normatif

Tabel 33 Tanggapan Responden mengenai Tidak menginginkan untuk keluar dari organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 53.3 |
| Setuju | 4 | 9 | 36 | 30.0 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 16.7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 131 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{131}{150} \times 100\% = 87,3\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 responden atau 53,3% menjawab sangat setuju, 9 responden atau 30,0% menjawab setuju, 5 responden atau 16,7% kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3% pada pernyataan “Tidak menginginkan untuk keluar dari organisasi” .

Tabel 34 Tanggapan Responden mengenai Mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 10 | 50 | 33.3 |
| Setuju | 4 | 19 | 76 | 63.3 |
| Kurang Setuju | 3 | 1 | 3 | 3.3 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 129 | 100. |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{129}{150} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 10 responden atau 33,3% menjawab sangat setuju, 19 responden atau 63,3% menjawab setuju, 1 responden atau 3,3% kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 63,3% pada pernyataan “Mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi” .

Tabel 35 Tanggapan Responden mengenai Bertekad organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 16 | 80 | 53.3 |
| Setuju | 4 | 12 | 48 | 40.0 |
| Kurang Setuju | 3 | 2 | 6 | 6.7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | .0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 134 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100$$

$$= \frac{134}{150} \times 100\% = 89,3\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 16 responden atau 53,3% menjawab sangat setuju, 12 responden atau 40,0% menjawab setuju, 2 responden atau 6,7% kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 53,3% pada pernyataan “Bertekad perusahaan ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya” .

Tabel 36 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Komitmen Organisasional

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | Rata-Rata Perindikator |
|------------------------|---|---------------------|------------------------|
| Komitmen Afektif | | | |
| 1 | Merasa karakteristik organisasi sesuai dengan karakteristik pribadi saya. | 137 | 130,6 |
| 2 | Berkeinginan dilibatkan dalam berbagai pengambilan keputusan di dalam suatu organisasi. | 128 | |
| 3 | Ingin tetap bertahan dalam organisasi. | 127 | |
| Komitmen Berkelanjutan | | | |
| 1 | Berupaya berinvestasi dalam bentuk ide dan tenaga kepada organisasi. | 133 | 129,3 |
| 3 | Bangga dapat berkerja di dalam organisasi | 134 | |
| 3 | Bertekad untuk berusaha tetap berada di organisasi. | 121 | |
| Komitmen Normatif | | | |
| 1 | Tidak menginginkan untuk keluar dari organisasi. | 131 | 131,3 |
| 2 | Mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di organisasi. | 129 | |
| 3 | Bertekad organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya. | 134 | |

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Komitmen Organisasional pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur, dapat disimpulkan bahwa dari Komitmen Organisasional 3 (tiga) indikator, skor rata-rata tertinggi pada setiap indikatornya adalah : Komitmen Apektif dengan rata-rata skor 130,6, Komitmen Berkelanjutan dengan rata-rata skor 129,3, Komitmen Normatif dengan rata-rata skor 131,3.

Hal ini menyatakan bahwa terdapat rata-rata skor yang paling tertinggi pada indikator Komitmen Normatif dengan rata-rata skor 131,3 dengan pernyataan Bertekad organisasi ini layak mendapatkan kesetiaan dari saya dengan skor tanggapan responden sebesar 134. Artinya Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur memiliki tekad organisasi tersebut layak mendapatkan kesetiaan.

4.2.2 Kinerja Pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Dalam suatu organisasi kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di bawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Pegawai yang

diperoleh melalui hasil kuisioner yang disebarakan kepada responden yang disusun dalam bentuk tabel. Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

1) Kualitas

Tabel 37 Tanggapan Responden mengenai Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 5 | 25 | 16.7 |
| Sering | 4 | 8 | 32 | 26.7 |
| Jarang | 3 | 14 | 42 | 46.7 |
| Pernah | 2 | 2 | 4 | 6.7 |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 1 | 3.3 |
| Jumlah | | 30 | 104 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{104}{150} \times 100\% = 69,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,7% menjawab selalu, 8 responden atau 26,7% menjawab sering, 14 responden atau 46,7% menjawab jarang, 2 responden atau 6,7 menjawab pernah, 1 responden atau 3,3% menjawab tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 46,7% pada pernyataan “Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi” .

Tabel 38 Tanggapan Responden mengenai Pegawai melakukan pekerjaan dengan Ketelitian.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 4 | 20 | 13.3 |
| Sering | 4 | 9 | 36 | 30.0 |
| Jarang | 3 | 17 | 51 | 56.7 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 107 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2018

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{107}{150} \times 100\% = 71,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden atau 13,3% menjawab selalu, 9 responden atau 30,0%

menjawab sering, 17 responden atau 56,7% menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 57,7% pada pernyataan “Pegawai melakukan pekerjaan dengan Ketelitian” .

Tabel 39 Tanggapan Responden mengenai Pegawai mengikuti arahan yang ditentukan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 8 | 40 | 26.7 |
| Sering | 4 | 9 | 36 | 30.0 |
| Jarang | 3 | 13 | 39 | 43.3 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 115 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{115}{150} \times 100\% = 76,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 8 responden atau 26,7% menjawab selalu, 9 responden atau 30,0% menjawab sering, 13 responden atau 43,3% menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 43,3% pada pernyataan “Pegawai mengikuti arahan yang ditentukan” .

Tabel 40 Tanggapan Responden mengenai Pegawai mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 4 | 20 | 13.3 |
| Sering | 4 | 6 | 24 | 20.0 |
| Jarang | 3 | 20 | 60 | 66.7 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 104 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{104}{150} \times 100\% = 69,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden atau 13,3% menjawab selalu, 6 responden atau 20,0% menjawab sering, 20 responden atau 66,7% menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 66,7% pada pernyataan “Pegawai mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan” .

2) Kuantitas

Tabel 41 Tanggapan Responden mengenai Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 3 | 15 | 10.0 |
| Sering | 4 | 11 | 44 | 36.7 |
| Jarang | 3 | 16 | 48 | 53.3 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 107 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{107}{150} \times 100\% = 71,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 10,0% menjawab selalu, 11 responden atau 36,7% menjawab sering, 16 responden atau 53,3% menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 53,3% pada pernyataan “Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi”.

Tabel 42 Tanggapan Responden mengenai Pegawai menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 5 | 25 | 16,7 |
| Sering | 4 | 9 | 36 | 30.0 |
| Jarang | 3 | 15 | 45 | 50,0 |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 3.3 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 108 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{108}{150} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,7% menjawab selalu, 9 responden atau 30,0% menjawab sering, 15 responden atau 50,0% menjawab jarang, 1 responden atau 3,3% menjawab tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban

jarang dengan nilai sebesar 50,0% pada pernyataan “Pegawai menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan” .

Tabel 43 Tanggapan Responden mengenai Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 3 | 15 | 10.0 |
| Sering | 4 | 9 | 36 | 30.0 |
| Jarang | 3 | 17 | 51 | 56.7 |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 3.3 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 104 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{104}{150} \times 100\% = 69,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 10,0% menjawab selalu, 9 responden atau 30,0% menjawab sering, 17 responden atau 56,7% menjawab jarang, 1 responden atau 3,3% menjawab tidak pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 56,7% pada pernyataan “Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai” .

Tabel 44 Tanggapan Responden mengenai Pegawai sudah berkerja secara maksimal.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 3 | 15 | 10.0 |
| Sering | 4 | 6 | 24 | 20.0 |
| Jarang | 3 | 20 | 60 | 66.7 |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 3.3 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 111 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{111}{150} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 10,0% menjawab selalu, 6 responden atau 20,0% menjawab sering, 20 responden atau 66,7% menjawab jarang, 1 responden atau 3,3% menjawab pernah. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 66,7% pada pernyataan “Pegawai sudah berkerja secara maksimal” .

jarang dengan nilai sebesar 66,7% pada pernyataan “Pegawai sudah berkerja secara maksimal” .

3) Pelaksanaan Tugas

Tabel 45 Tanggapan Responden mengenai Pegawai memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 5 | 25 | 16.7 |
| Sering | 4 | 8 | 32 | 26.7 |
| Jarang | 3 | 17 | 51 | 56.7 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 108 | 100. |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{108}{150} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,7% menjawab selalu, 8 responden atau 26,7% menjawab sering, 17 responden atau 56,7% menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 56,7% pada pernyataan “Pegawai memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan” .

Tabel 46 Tanggapan Responden mengenai Pegawai berkerja sesuai dengan SOP organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 4 | 20 | 13.3 |
| Sering | 4 | 8 | 32 | 26.7 |
| Jarang | 3 | 17 | 51 | 56.7 |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 3.3 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 105 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{105}{150} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,7% menjawab selalu, 8 responden atau 26,7% menjawab sering, 17 responden atau 56,7% menjawab jarang. Maka dapat dilihat

nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 56,7% pada pernyataan “Pegawai berkerja sesuai dengan SOP organisasi” .

Tabel 47 Tanggapan Responden mengenai Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar organisasi.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 5 | 25 | 16.7 |
| Sering | 4 | 9 | 36 | 30.0 |
| Jarang | 3 | 16 | 48 | 53.3 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 109 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{109}{150} \times 100\% = 72,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,7% menjawab selalu, 9 responden atau 30,0% menjawab sering, 16 responden atau 53,3% menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 53,3% pada pernyataan “Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar organisasi” .

Tabel 48 Tanggapan Responden mengenai Pegawai teliti dalam melaksanakan tugas.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 3 | 15 | 10.0 |
| Sering | 4 | 7 | 28 | 23.3 |
| Jarang | 3 | 19 | 57 | 63.3 |
| Pernah | 2 | 1 | 2 | 3.3 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 102 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{102}{150} \times 100\% = 68\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 10,0% menjawab selalu, 7 responden atau 23,3% menjawab sering, 19 responden atau 63,3% menjawab jarang. Maka dapat dilihat

nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 63,3% pada pernyataan “Pegawai teliti dalam melaksanakan tugas”

4) Tanggung Jawab

Tabel 49 Tanggapan Responden mengenai Pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 5 | 25 | 16.7 |
| Sering | 4 | 7 | 28 | 23.3 |
| Jarang | 3 | 18 | 54 | 60.0 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 107 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{107}{150} \times 100\% = 71,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,7% menjawab selalu, 7 responden atau 23,3% menjawab sering, 18 responden atau 60,0% menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 60,0% pada pernyataan “Pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab”.

Tabel 50 Tanggapan Responden mengenai Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang diberikan.

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 3 | 15 | 10.0 |
| Sering | 4 | 8 | 32 | 26.7 |
| Jarang | 3 | 19 | 57 | 63.3 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 104 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{104}{150} \times 100\% = 69,3\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden atau 10,0% menjawab selalu, 8 responden atau 26,7% menjawab sering, 19 responden atau 63,3% menjawab jarang. Maka dapat dilihat

nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 63,3% pada pernyataan “Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang diberikan”.

Tabel 51 Tanggapan Responden mengenai Pegawai memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai standar pekerjaan yang di berikan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|--------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Selalu | 5 | 5 | 25 | 16,7 |
| Sering | 4 | 11 | 44 | 36,7 |
| Jarang | 3 | 14 | 42 | 46,7 |
| Pernah | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 30 | 111 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah 2019

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \\ &= \frac{111}{150} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 5 responden atau 16,3% menjawab selalu, 11 responden atau 36,7% menjawab sering, 14 responden atau 46,7% menjawab jarang. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada jawaban jarang dengan nilai sebesar 46,7% pada pernyataan “Pegawai memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai standar pekerjaan yang di berikan”.

Tabel 52 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | Rata Rata Perindikator |
|-----------|--|---------------------|------------------------|
| Kualitas | | | |
| 1 | Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi. | 104 | 107,5 |
| 2 | Pegawai melakukan pekerjaan dengan Ketelitian. | 107 | |
| 3 | Pegawai mengikuti arahan yang ditentukan. | 115 | |
| 4 | Pegawai mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. | 104 | |
| Kuantitas | | | |
| 5 | Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi. | 107 | 107,5 |
| 6 | Pegawai menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan. | 108 | |
| 7 | Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai. | 104 | |
| 8 | Pegawai sudah berkerja secara maksimal. | 111 | |

| No | Pernyataan | Tanggapan Responden | Rata Rata Perindikator |
|-------------------|---|---------------------|------------------------|
| Pelaksanaan Tugas | | | |
| 9 | Pegawai memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan. | 108 | 106 |
| 10 | Pegawai berkerja sesuai dengan SOP organisasi. | 105 | |
| 11 | Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar organisasi. | 109 | |
| 12 | Pegawai teliti dalam melaksanakan tugas. | 102 | |
| Tanggung Jawab | | | |
| 13 | Pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. | 107 | 74 |
| 14 | Pegawai memeriksa kembali perkerjaan yang diberikan. | 104 | |
| 15 | Pegawai memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai standar perkerjaan yang di berikan. | 111 | |

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur, dapat disimpulkan bahwa dari Kinerja Pegawai 4 (empat) indikator, skor rata-rata tertinggi pada setiap indikatornya adalah : Kualitas dengan rata-rata skor 107,5 dan Kuantitas dengan rata-rata skor 107,5, Pelaksanaan Tugas memiliki rata-rata skor 106, Tanggung Jawab memiliki rata-rata skor 74.

Hal ini menyatakan bahwa terdapat rata-rata skor yang paling tertinggi pada indikator Kualitas dan Kuantitas dengan memiliki total skor yang sama sebesar 107,5. Artinya Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur Pegawai melakukan pekerjaan dengan Ketelitian dan Pegawai selalu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, sedangkan skor rata-rata terkecil berada pada indikator Tanggung Jawab dengan Skor Rata-rata 74. Artinya Pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap perkerjaan yang di berikan dengan pernyataan “Pegawai memeriksa kembali perkerjaan yang diberikan”.

4.2.3. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

Untuk menganalisis hubungan berdasarkan total skor antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Peneliti melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* dengan menggunakan *SPSS 23* sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 53 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

| Correlations | | | KOMITMEN | KINERJA |
|----------------|----------|-------------------------|----------|---------|
| Spearman's rho | KOMITMEN | Correlation Coefficient | 1.000 | .433** |
| | | Sig. (1-tailed) | . | .008 |
| | | N | 30 | 30 |
| | KINERJA | Correlation Coefficient | .433** | 1.000 |
| | | Sig. (1-tailed) | .008 | . |
| | | N | 30 | 30 |

Sumber : *Output SPSS 23*

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui korelasi antara Komitmen Organisasional dengan kinerja Pegawai memiliki nilai 0,433.

Tabel 54 Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00-0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20-0,399 | Rendah |
| 0,40-0,599 | Sedang |
| 0,60-0,799 | Kuat |
| 0,80-1,000 | Sangat Kuat |

Kriteria nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,40-0,599 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Komitmen Organisasional dengan kinerja Pegawai adalah sedang.

2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Komitmen Organisasional dengan kinerja Pegawai, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

- $H_0 : \rho \leq 0$, Tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Komitmen Organisasional) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).
- $H_a : \rho > 0$, Terdapat hubungan positif antara variabel X (Komitmen Organisasional) dengan variabel Y (Kinerja Pegawai).

b. Menentukan t tabel

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $30-2 = 28$, maka diperoleh t tabelnya 1,701.

c. Menentukan t hitung

t_{hitung} dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

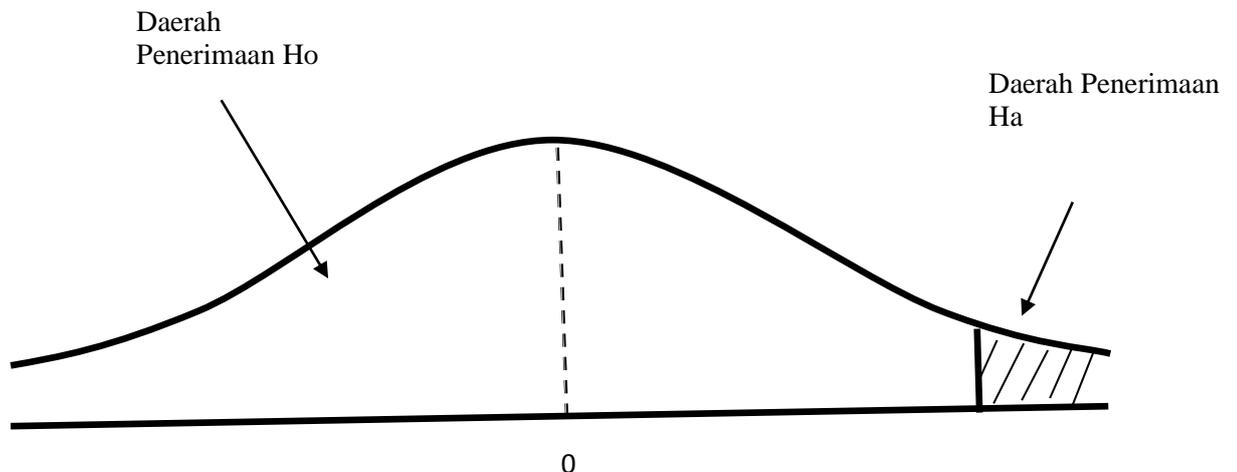
$$t \text{ hitung} = \frac{0,433 \sqrt{30-2}}{1-(0,433)^2}$$

$$= \frac{2,291}{0,812}$$

$$= 2,8215$$

Hasil dari t hitung Uji Hipotesis Koefisien Korelasi adalah sebesar 2,8215

d. Kurva



Gambar 9 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

e. Hasil Uji Kurva

Nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,8215 > 1,701$) maka H_a diterima H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian, kesimpulan yang dapat diambil tentang komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur berikut :

1. Terdapat hubungan yang positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur dapat dilihat hasil analisis sebagai berikut :
 - a. Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh hasil
 $r = 0,433$ artinya hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi sedang.
 - b. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan $2,8215 > 1,701$ yang berarti terima H_a , tolak H_o . Jadi terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak organisasi adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan tanggapan responden atas kuisisioner variabel komitmen organisasional di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur untuk indikator komitmen berkelanjutan merupakan nilai dominan terkecil, oleh karenanya organisasi diharapkan lebih memperhatikan dan memberikan akan imbalan yang lebih kepada pegawai sehingga adanya timbal balik antara pegawai dengan organisasi melalui reward yang diberikan.
2. Berdasarkan hasil kinerja pegawai di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur untuk indikator kuantitas merupakan nilai dominan terkecil, oleh karenanya pegawai diharapkan dapat lebih meningkatkan kuantitas dengan membuat jadwal target kerja harian dalam menyelesaikan/ melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan sehingga membantu organisasi lebih mudah mencapai tujuannya.
3. Adapun hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai, maka disarankan organisasi lebih memperhatikan pegawai untuk memiliki sikap bertanggung jawab yang tinggi dalam berkerja guna membantu organisasi lebih mudah dalam mencapai tujuannya.

4. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan penulis yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, and Meyer. 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to organization*. PT.Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Armstrong.2017.*Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Dessler, Gary. 2011. *Human Reseources Management Twelfth Edition*, New Jersey America, Person.
- Farida Elmi, MM *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia* Penerbit Mitra Wacana Media
- Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. 2011. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGrow – Hill.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Khaerul Umam. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGrow – Hill.
- Kreitner, and Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGrow – Hill.
- Mathis, and Jackson. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Prawira Hie. Salemba
- McShane, Stevan L dan Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*, Boston: McGrow - Hill
- Moeheriono,Tahun 2014 *Indikator Kinerja Utama (IKU)*
- Permarupan, P. Yukthamarani.dkk. 2013. *Dampak Iklim Organisasi Pada Kemampuan pekerjaan Karyawan dan Komitmen Organisasi*. Malaysia.
- Robbin, and Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Wibowo. 2017. *Edisi Kelima Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- PERATURAN DAERAH KABUPATEN CIANJUR NOMOR 8 TAHUN 2016*
Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

JURNAL DAN SKRIPSI

- Pane, SriGustina, dan Fatmawati. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan*. Jurnal, Depok. Universitas Islam, Sumatera Utara
- Pebriana Ramadhan (2017), *Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia*. Skripsi. Bogor Universitas Pakuan
- Lusiyana Agustin, (2019) *Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bekasi*. Skripsi. Universitas Pakuan Bogor
- Restu Ardian (2019), *Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor*. Skripsi. Bogor Universitas Pakuan
- Jessica Clarine Tanuwibowo (2014) *Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan*, Jurnal, Universitas Kristen Petra

Selalu : 5
 Sering : 4
 Jarang : 3
 pernah : 2
 Tidak pernah : 1

B. Identitas Responden

- 1) Nama Penilai :
- 2) Nama Pegawai :
- 3) Bagian :

Kinerja Pegawai

| No | Pernyataan | SL | SR | JR | P | TP |
|----------|--|----|----|----|---|----|
| A | Kualitas | | | | | |
| 1 | Hasil kerja pegawai sesuai standar yang ditetapkan organisasi. | | | | | |
| 2 | Pegawai melakukan pekerjaan dengan Ketelitian. | | | | | |
| 3 | Pegawai mengikuti arahan yang ditentukan. | | | | | |
| 4 | Pegawai mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. | | | | | |
| B | Kuantitas | | | | | |
| 5 | Hasil pekerjaan pegawai sesuai target organisasi. | | | | | |
| 6 | Pegawai menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan. | | | | | |
| 7 | Pegawai melaksanakan tugas hingga selesai. | | | | | |
| 8 | Pegawai sudah berkerja secara maksimal. | | | | | |
| C | Pelaksanaan tugas | | | | | |
| 9 | Pegawai memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaan. | | | | | |
| 10 | Pegawai berkerja sesuai dengan SOP organisasi. | | | | | |
| 11 | Pegawai dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan standar organisasi. | | | | | |
| 12 | Pegawai teliti dalam melaksanakan tugas. | | | | | |
| D | Tanggung Jawab | | | | | |
| 13 | Pegawai menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. | | | | | |
| 14 | Pegawai memeriksa kembali pekerjaan yang diberikan. | | | | | |
| 15 | Pegawai memperbaiki hasil kerja yang tidak sesuai standar pekerjaan yang di berikan. | | | | | |



PEMERINTAH KABUPATEN CIANJUR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. Pangeran Hidayatulloh No. 26 Telp./Fax. (0263) 261735 - CIANJUR 43212

SURAT KETERANGAN MAGANG RISET

Nomor : 800/109 /Bakesbangpol/2018

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : TATANG BASARI, S. IP
Jabatan : Sekretaris
Perangkat Daerah : Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur
Alamat : Jl. Pangeran Hidayatulloh No. 26 Kelurahan Sawah Gede
Kabupaten Cianjur

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : DINA WINASTUTI
NPM : 0211 15 047
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Kampus : Universitas Pakuan Bogor

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan magang/ riset di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Cianjur. Magang/ Riset tersebut telah dilaksanakan selama 1 Bulan, yaitu mulai tanggal 05 Agustus 2018 s/d 05 September 2018.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk seperlunya dan kami ucapkan terima kasih.

Cianjur, 07 September 2018

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK KABUPATEN CIANJUR

Sekretaris,

TATANG BASARI, S. IP
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19630520 198603 1 013

| Hasil Uji Validitas | | | | | | | | | | |
|-------------------------|------------------|----------|----------|------------------------|----------|----------|-------------------|----------|----------|----|
| Komitmen Organisasional | | | | | | | | | | |
| | KOMITMEN APEKTIF | | | KOMITMEN BERKELANJUTAN | | | KOMITMEN NORMATIF | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | T |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 39 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 38 |
| 10 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 37 |
| 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 |
| 13 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 15 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 16 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 29 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 19 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 38 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 22 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 23 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 38 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 33 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 |
| R-HITUNG | 0.715131 | 0.396001 | 0.555024 | 0.513578 | 0.491588 | 0.565345 | 0.591748 | 0.385509 | 0.545051 | |

