



**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN
KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGUJIAN MUTU DAN
SERTIFIKASI PRODUK HEWAN BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:

Angga Pratama
021116388

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
2022**



**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA BALAI PENGUJIAN MUTU DAN SERTIFIKASI
PRODUK HEWAN BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak,MM.,CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA)

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA BALAI PENGUJIAN MUTU DAN SERTIFIKASI
PRODUK HEWAN BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari: Rabu, tanggal 21 Desember 2022

Angga Pratama

021116388

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang

(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Herdiyana.SE.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Atika SE.,MSi.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Angga Pratama

NPM : 021116388

Judul Skripsi : Hubungan Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Pegawai Pada
Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 21 Desember 2022



Angga Pratama
021116388

© Hak Cipta Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

ANGGA PRATAMA, 021116388. Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan Pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor. Di bawah bimbingan HERDIYANA dan DEWI ATIKA. 2022.

Karyawan dalam suatu organisasi di bawah lembaga pemerintahan sudah seharusnya menyajikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. BPMSPH merupakan unit pelaksana teknis direktorat jendral peternakan hewan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu mengenai komitmen organisasional. Komitmen organisasional kepada karyawan bertujuan untuk mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan karena karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor. Jenis penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang menggunakan data primer dan sekunder, penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan jumlah 54 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis korelasi Rank Spearman

Berdasarkan Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu sebesar 0,637 artinya antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan searah. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t table ($6,085 > 1,675$). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan terbukti. Hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 40,57% artinya bahwa komitmen organisasional memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40,57% dan 59,43% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Komitemen Organisasional, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada peneliti, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGUJIAN MUTU DAN PRODUK HEWAN”. Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan akademik guna menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penelitian dan penyusunan skripsi tentu tidak terlepas dar bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peneliti. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Keluarga tercinta, terima kasih telah memberikan banyak dukungan secara moril dan materil serta doa yang senantiasa tidak henti – hentinya dipanjatkan untuk keberhasilan dan kesuksesanku.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E., M.Si., CMA., CAPM selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herdiyana, SE., MM selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu serta membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Dewi Atika, SE., MSi selaku Anggota Komisi Pembimbing yang sudah memberikan masukan serta kritikan yang membangun dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah membimbing dan memberikan ilmu- ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
8. Staff Tata Usaha yang telah memberikan kemudahan dalam melakukan administrasi perkuliahan.
9. Ibu drh. Rr. Anik Winanningrum selaku kepala Subbagian Tata Usaha Pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan, Bapak Retno Yuni Pramono, A.MD selaku pembimbing lapangan selama Penelitian, serta seluruh karyawan Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan yang

sudah menerima dan memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.

10. Teman-teman kelas K Manajemen angkatan 2016 dan teman-teman konsentrasi MSDM. Terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat yang ada di kosan, Muhammad Firman, Said Maulana Malik, I Nyoman Triguna, MHD Ali Sabar Hasibuan, Muhammad fahmi, Muhammad Rivaldi, Toman Sidabutar, Viktor Zai.
12. Semua pihak yang telah terlibat yang tak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas semua dukungannya sehingga terselesaikannya penelitian dan skripsi ini.

Harapan penulis semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi perusahaan pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Untuk itu selalu dinantikan segala kritik dan saran yang membangun agar tulisan berikutnya ada kemajuan.

Bogor, 21 Desember 2022

Angga Pratama

021116388

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	11
1.2.1 Identifikasi Masalah	11
1.2.2 Perumusan Masalah.....	11
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	12
1.3.1 Maksud Penelitian	12
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis	12
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Kinerja Karyawan	18
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.3 Komitmen Organisasional	23
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	23
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	24
2.3.3 Tujuan Komitmen Organisasional	25
2.3.4 Indikator Komitmen Organisasional.....	26
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	27
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	27

2.4.2	Kerangka Pemikiran	41
2.5	Hipotesis Penelitian	43
BAB III METODE PENELITIAN		44
3.1	Jenis Penelitian	44
3.2	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan lokasi Penelitian	44
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	44
3.4	Operasional Variabel	45
3.5	Metode Penarikan Sampel	47
3.6	Metode Pengumpulan data	48
3.7	Metode Pengelolaan Data	49
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian	50
3.8	Metode Analisis Data	55
3.8.1	Analisis deskriptif	55
3.8.2	Analisis Kuantitatif	57
3.8.2.2	Uji Hipotesis Koefisiaen Korelasi	57
3.8.3.3	Analisis Koefisien Determinasi	58
BAB IV HASIL PENELITIAN		59
4.1	Hasil Pengumpulan Data	59
4.1.1	Profil Responden	59
4.2	Analisis Data	63
4.2.1	Analisis Deskriptif	63
4.2.2	Korelasi Rank Sperman	90
4.3	Pembahasan	92
4.3.1	Komitmen Organisasional pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor	92
4.3.2	Kinerja Karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor	92
4.3.2	Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan Pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor	93
Bab 5 Simpulan dan Saran		95
5.1	Simpulan	95
5.2	saran	95
DAFTAR PUSTAKA		97
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		99
LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Unsur-unsur Sasaran Penilaian Kinerja Dan Perilaku Kerja	2
Tabel 1.2 Standar Nilai Kerja Pegawai	2
Tabel 1.3 Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018 dan 2019 pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor	3
Tabel 1.4 Rekapulasi Absensi Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor Tahun 2018 dan 2019	6
Tabel 1.5 Hasil Kuisisioner Pra-Survei Komitmen Organisasional.....	9
Tabel 1.6 Rata-Rata Nilai Perilaku Kerja Pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor Periode Tahun 2018-2019	10
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 jumlah anggota populasi.....	48
Tabel 3.3 Skala Lickert Variabel komitmen organisasional	49
Tabel 3.4 Skala Lickert Variabel Kinerja Pegawai (Y)	49
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional	51
Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 3.7 Kriteria Uji Reliabilitas	54
Tabel 3.8 Interpretasi Hasil.....	56
Tabel 4.1 Tabel Jenis Kelamin Responden.....	60
Tabel 4.2 Usia Responden.....	61
Tabel 4.3 Lama Bekerja	62
Tabel 4.4 Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Merasa Senang Berada di Organisasi .	64
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mematuhi Aturan Dengan Senang Hati	65
Tabel 4.7Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bertekad Menumbuhkan Rasa Yang Kuat Pada Instansi.....	65
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Berkeinginan untuk bertahan bukan karena terpaksa	66
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bersemangat Jika Diminta Lembur Diluar Jam Pekerjaan	67
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Berkeinginan Tetap Tinggal di Instansi Karena Penghasilan Yang Mencukupi.....	67
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Saat Ini bekerja di Instansi Merupakan Kebutuhan dan Keinginan	68
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Gaji Saya Mampu Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup	69
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Berniat Tetap Berada Dalam Profesi Ini Demi Memenuhi Kebutuhan Hidup	69

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Akan Lebih Mudah Mendapatkan Promosi Ditempat Kerja Saat Ini.....	70
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Berkeinginan Untuk Mengembangkan Keahlian-Keahlian.....	71
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Instansi Ini Merupakan Tempat Bekerja Terbaik Dibandingkan Peluang Yang Ada	71
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Kesulitan Dalam Pekerjaan, Rekan Kerja Berusaha Membantu Mengatasinya.....	72
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Bersemangat Terlibat Aktif Dalam Kegiatan Yang Diselenggarakan Instansi	73
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Kewajiban Yang Membuat Harus Tetap Ada Di Instansi Ini	73
Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasional	74
Tabel 4.21 Analisis hasil Distribusi Frekuensi Kmitmen Organisasional.....	76
Tabel 4.22 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Bekerja Karena Memiliki Kewajiban Kepada Instansi.....	77
Tabel 4.23 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Bekerja Sesuai Standar Operasional Instansi.....	78
Tabel 4.24 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti dan Rapi	78
Tabel 4.25 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Mengutamakan Menghasilkan Kualitas Kerja	79
Tabel 4.26 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Selama Bekerja Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Target	80
Tabel 4.27 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Berusaha Bekerja Lebih Baik Dari Rekan Kerja.....	80
Tabel 4.28 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Prosedur Instansi.....	81
Tabel 4.29 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Memberikan kuantitas kerja yang maksimal	82
Tabel 4.30 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Hadir Bekerja Tepat Waktu	82
Tabel 4.31 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Tidak Meninggalkan Pekerjaan Saat Waktu Bekerja	83
Tabel 4.32 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Mengerjakan Tugas Lebih Cepat Dari Sebelumnya.....	84
Tabel 4.33 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Memaksimalkan Waktu Yang Tersedia	84
Tabel 4.34 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Pegawai Bekerja Sama Dengan Pegawai Lain Dalam Mempercepat Penyelesaian Pekerjaan	85

Tabel 4.35 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Pegawai Berusaha Menjaga Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja Lainnya	86
Tabel 4.36 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Pegawai Memberikan Bantuan Kepada Rekan Bekerja.....	87
Tabel 4.37 Hasil Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Variabel kinerja karyawan	87
Tabel 4.38 Analisis hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	89
Tabel 4.39 Hasil Korelasi Rank Spearman.....	90
Tabel 4.40 Interpretasi Korelasi Rank Spearman	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 1 Konstelasi pemikiran	43
Gambar 2.1 Jenis Kelamin Responden	60
Gambar 3.2 Usia Responden.....	61
Gambar 4.3 lama Bekerja.....	62
Gambar 5.4 Pendidikan Terakhir Responden	63

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1. Surat Permohonan Penelitian	100
lampiran 2. Kuisisioner Penelitian	101
lampiran 3. Koding komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu lingkungan kerja terdapat sekumpulan individu dengan karakteristik yang bermacam-macam yang dihimpun dalam satu tujuan yang akan dicapai bersama. Setiap individu dalam lingkungan kerja idealnya bekerja dalam standar yang telah ditentukan oleh tempat kerjanya, dan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan anggota didalamnya yang mampu melakukan tugasnya dibangun atas dasar kepercayaan dan kesetiaan terhadap nilai-nilai daripada organisasi itu sendiri.

Pada era modern ini, karyawan dalam satu kesatuan organisasi dibawah lembaga pemerintahan sudah seharusnya menyajikan pelayanan yang baik untuk kesejahteraan masyarakat. Pelayanan yang baik tentu saja sulit terealisasi apabila para karyawan tidak menunjukkan komitmen yang baik terhadap organisasinya.

Badan kepegawaian nasional (BKN) mengakui, mayoritas pegawai negeri sipil (PNS) memiliki nilai kinerja dan prestasi yang baik. Namun faktanya masih bekerja tidak sesuai harapan. Sekretaris utama BKN Supranawa Yusuf mengatakan, terdapat masalah dalam manajemen kinerja pns, yaitu masih ditemukan ketidakcocokan antara nilai kinerja dengan fakta dilapangan. Supranawa melanjutkan, jika dilihat dari prestasi kerja hampir semua PNS memasuki kategori baik bahkan sekitar 20 persen memperoleh nilai amat baik. Namun, jikammelihat fakta dilapangan beberapa pihak entah dari masyarakat, stakeholder atau pimpinan instansi mengeluhkan kinerja pns yang masih jeblok. (Pebrian Eko Wicaksono,liputan6.com)

Menurut berita resmi BKN sebagai instansi Pembina manajemen kepegawaian senantiasa berupaya mewujudkan *environment* yang mendukung tegaknya sistem merit yang mengedepankan kualifikasi, kompetensi dan kinerja, khususnya dalam penentuan pengisian jabatan di birokrasi. Guna mengukur sejauh mana instansi pemerintah menerapkan manajemen kinerja ASN melakukan evaluasi penerapan manajemen inerja pegawai negeri sipil(PNS) dalam kurun waktu dua tahun (2018-2019). Dari hasil evaluasi tersebut diperoleh data sebagai berikut, 3,3% instansi sudah sangat baik, 35% instansi sudah baik, 50% cukup dan 11,7% buruk dalam penerapan manajemen kinerja PNS. (bkn.go.id)

Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan atau BPMSPH merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan, Kementerian Pertanian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Peternakan dan Kesehatan Hewan, dan secara teknis

dibina oleh Direktur Kesehatan Masyarakat Veteriner dan Pasca panen. BPMSHPH memiliki Tugas melaksanakan pemeriksaan, pengujian, dan sertifikasi keamanan, dan mutu produk hewan.

Berikut ini merupakan unsur-unsur penilaian Sasaran kinerja Pegawai dan Perilaku Kerja.

Tabel 1.1 Unsur-unsur Sasaran Penilaian Kinerja Dan Perilaku Kerja

No	Sasaran kerja pegawai	Unsur-unsur	Perilaku kerja
	1	Kuantitas	
2	Kualitas		Integritas
3	Waktu		Komitmen
4	Biaya		Disiplin
5	-		Kerjasama
6	-		Kepemimpinan
	Bobot 60%		Bobot 40%

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Pada Tabel 1.1 unsur-unsur penilaian sasaran kinerja pegawai (SKP) terdiri dari empat unsur yaitu, kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60% sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang didalamnya terdapat enam unsur yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan.

Perilaku kerja memiliki bobot sebesar 40% dari unsur-unsur di atas dimana saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Standar Nilai Kerja Pegawai

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

Sumber : Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019

Pada tabel 1.2 standar Nilai Kinerja Pegawai dengan nilai 91 – ke atas termasuk kategori Sangat Baik, 76 – 90 termasuk kategori Baik, 61 – 75 termasuk kategori Cukup, 51 – 60 termasuk kategori Kurang, 50 ke bawah termasuk kategori Buruk.

Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian Prestasi kerja pegawai Negeri sipil. Penilaian kinerja PNS adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seseorang pegawai negeri sipil. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seseorang pegawai negeri sipil dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugasnya. Hasil

penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai negeri sipil, antara lain, pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam kariernya dalam organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kemajuan atau keberhasilan suatu organisasi di Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan adalah kinerja karyawannya. Kasmir (2016) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya ada beberapa indikator kinerja karyawan yang harus dilihat. Menurut John Minner (2016) menyatakan ada 4 indikator kinerja karyawan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama. Menurut Yoder (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Berikut ini data yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan yang dilihat dari penilaian Prestasi kerja Pegawai dari tahun 2018 sampai 2019 yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3 Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2018 dan 2019 pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor

Nilai Prestasi Kerja Pegawai			
Daftar Karyawan	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2018 (%)	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2019 (%)	Target Nilai (%)r
Karyawan 1	91,5	91,18	100
Karyawan 2	89,56	88,67	100
karyawan 3	86,65	86,78	100
Karyawan 4	83,98	84,14	100
Karyawan 5	84,76	84,86	100
Karyawan 6	84,2	84,31	100
Karyawan 7	84,84	84,96	100
Karyawan 8	84,76	85,09	100
Karyawan 9	87,66	86,72	100
Karyawan 10	84,25	84,84	100
Karyawan 11	85,1	85,15	100

Nilai Prestasi Kerja Pegawai			
Daftar Karyawan	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2018 (%)	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2019 (%)	Target Nilai (%)r
Karyawan 12	86,19	86,30	100
Karyawan 13	83,55	83,18	100
Karyawan 14	85,46	84,94	100
Karyawan 15	84,81	84,90	100
Karyawan 16	89,19	89,27	100
Karyawan 17	88,63	87,23	100
Karyawan 18	88,28	84,51	100
Karyawan 19	88,35	87,42	100
Karyawan 20	89,6	85,53	100
Karyawan 21	87,82	87,97	100
Karyawan 22	88,57	87,88	100
Karyawan 23	85,2	87,72	100
Karyawan 24	90,35	87,81	100
Karyawan 25	84,32	84,32	100
Karyawan 26	92,42	88,24	100
Karyawan 27	87,82	87,89	100
Karyawan 28	84,85	84,92	100
Karyawan 29	90,22	88,64	100
Karyawan 30	83,85	84,51	100
Karyawan 31	87,72	87,86	100
Karyawan 32	85,56	85,92	100
Karyawan 33	87,51	87,63	100
Karyawan 34	85,4	86,21	100

Nilai Prestasi Kerja Pegawai			
Daftar Karyawan	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2018 (%)	Nilai Prestasi Kerja Tahun 2019 (%)	Target Nilai (%)r
Karyawan 35	86,31	85,13	100
Karyawan 36	86,12	86,53	100
Karyawan 37	81,6	84,52	100
Karyawan 38	85,28	85,36	100
Karyawan 39	84,68	84,88	100
Karyawan 40	87,63	87,77	100
Karyawan 41	89,01	88,64	100
Karyawan 42	83,64	84,03	100
Karyawan 43	89,12	88,08	100
Karyawan 44	85,34	85,74	100
Karyawan 45	84,41	84,96	100
Karyawan 46	85,28	85,32	100
Karyawan 47	88	88,04	100
Karyawan 48	89,73	85,4	100
Karyawan49	83,12	83,20	100
Karyawan 50	83,12	83,20	100
Karyawan 51	83,12	83,77	100
Karyawan 52	83,12	83,37	100
Karyawan 53	84,98	84,61	100
Karyawan 54	86,60	86,88	100
Rata-rata	86,35	85,98	100

Sumber : Bagian Kepegawaian BPMSPH 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat dilihat masih terdapat 16 orang pegawai yang mengalami penurunan nilai prestasi kerja pada tahun 2019. Serta belum seluruh mampu untuk mencapai nilai 91 keatas atau target nilai yang telah di tetapkan.. Dibandingkan dari periode tahun 2018 dan 2019 masih saja ada pegawai yang mengalami penurunan penilaian pekerjaan. Dilihat dari rata-rata nilai prestasi kerja, dari tahun 2018 ke 2019 terjadi penurunan dari rata-rata 86,35 menjadi 85,98. Serta sering sekali pegawai meninggalkan pekerjaannya disaat jam kerja berlansung karena urusan pribadi mereka dan kembali lagi ke kantor satu jam kemudian. Adapun mereka yang bersantai-santai sambil berbincang yang tidak penting serta seringnya terjadi kesalah pahaman antar pegawai dikarenakan komunikasi dan kerja sama yang kurang, karena kurangnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai untuk bekerja sama antar pegawai tertentu atau terjadi kesenjangan antara pegawai lain, hal ini terjadi karena masih terdapat kesalah pahaman persepsi antar pegawai mengenai tugas-tugas yang sedang dijalankan.

Selain itu, indikator kinerja karyawan lainnya adalah kehadiran, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Rekapulasi Absensi Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor Tahun 2018 dan 2019

Karyawan	Hari Kerja	Absensi karyawan tahun 2018			Hari kerja	Absensi Karyawan tahun 2019		
		Sakit	Cuti	Alfa		Sakit	Cuti	Alfa
1	135	0	0	0	126	0	0	0
2	142	0	10	0	136	1	10	0
3	164	5	8	3	178	2	11	2
4	211	10	10	2	195	21	10	4
5	212	4	10	0	192	0	10	0
6	201	0	12	0	210	0	8	0
7	200	0	13	1	207	0	11	3
8	182	15	4	0	172	0	6	0
9	168	0	10	0	183	0	6	0
10	179	0	14	1	198	6	2	1
11	180	3	3	1	170	2	12	4
12	152	0	10	1	162	0	8	0
13	211	0	3	0	222	0	2	0
14	178	5	15	2	168	1	41	4
15	192	1	3	1	185	4	12	4
16	170	2	4	0	160	0	12	0
17	165	3	7	0	177	0	5	0

Karyawan n	Hari Kerj a	Absensi karyawan tahun 2018			Hari kerj a	Absensi Karyawan tahun 2019		
		Saki t	Cut i	Alf a		Saki t	Cuti	Alf a
18	205	2	4	0	198	0	0	0
19	197	0	5	0	191	0	9	0
20	185	0	3	0	167	0	6	0
21	179	2	4	0	197	1	12	1
22	198	0	11	0	201	1	16	1
23	202	1	14	2	193	3	18	1
24	187	0	6	0	200	0	6	0
25	0	0	0	0	0	0	0	0
26	209	0	10	0	197	0	12	0
27	201	0	10	0	212	0	12	0
28	149	1	3	1	116	3	5	1
29	156	1	15	1	173	2	26	1
30	201	0	5	1	215	0	4	0
31	198	0	5	0	215	0	12	0
32	165	3	10	4	154	6	7	3
33	184	0	15	0	193	0	11	0
34	200	0	10	0	199	0	12	0
35	217	2	10	0	183	2	12	4
36	187	0	15	0	179	0	12	0
37	208	4	15	3	190	11	11	4
38	220	5	15	3	213	1	12	2
39	220	0	12	0	216	0	12	0
40	224	1	14	0	210	0	13	0
41	189	2	5	0	200	0	6	0
42	209	2	14	0	215	0	12	0
43	223	0	12	1	218	0	12	0
44	214	1	10	2	211	8	12	4
45	215	2	10	1	209	1	12	1
46	210	0	7	1	201	1	5	1
47	218	0	5	0	209	0	8	0
48	218	0	14	1	212	0	12	0
49	208	4	14	3	193	3	18	1
50	209	0	6	1	199	0	10	0
51	158	0	11	0	145	0	70	0
52	177	0	15	0	198	0	11	0
53	176	2	10	3	199	1	12	2

Karyawan	Hari Kerja	Absensi karyawan tahun 2018			Hari kerja	Absensi Karyawan tahun 2019		
		Sakit	Cuti	Alfa		Sakit	Cuti	Alfa
54	202	3	8	1	192	1	6	3
Jumlah		86	488	41		82	612	49
Rata-Rata		1,59	9,0 4	0,7 6		1,52	11,3 3	0,9 2

Sumber : Bagian Kepegawaian BPMSPH 2020

Dari data tabel 1.4 Menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor pada tahun 2018 dan 2019 cenderung meningkat dimana jumlah karyawan yang cuti pada tahun 2018 berjumlah 488 sedangkan jumlah karyawan yang cuti pada tahun 2019 meningkat menjadi 612, kemudian karyawan yang alfa pada tahun 2018 berjumlah 41 sedangkan jumlah karyawan yang alfa pada tahun 2019 meningkat menjadi 49. Kinerja pegawai berhubungan dengan sikap dan tindakan pegawai dalam bekerja salah satunya yaitu komitmen pegawai, hal tersebut menunjukkan kurangnya komitmen pegawai untuk memperhatikan kehadirannya yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Padahal di Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor telah menetapkan peraturan pemotongan tunjangan kompensasi karyawan 1% disaat pegawai bolos kerja, akan tetapi masih ada saja yang berani untuk bolos kerja. Padahal komitmen kerja berhubungan dengan sikap pegawai dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan, pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pegawai akan selalu hadir dalam bekerja, karena pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi merasa terikat didalam organisasi. Wibowo (2016) dampak dari komitmen organisasional karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan lebih jarang absen dari pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berhubungan dengan komitmen organisasional yaitu komitmen menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai dan promosi jabatan. Komitmen itu sendiri dapat berjalan dengan baik jika berasal dari dalam diri pribadi setiap pegawai. Sikap berkomitmen dalam bekerja dapat mempengaruhi tujuan organisasi. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seorang karyawan.

Menurut Mayer dan Allen (2018) mengemukakan bahwa : Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan ada 3 macam dimensi dan indikator komitmen organisasional yaitu : komitmen efektif (keinginan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai nilai organisasi), komitmen berkelanjutan (memberikan usaha yang lebih dengan harapan akan imbalan), dan komitmen normatif (keinginan yang kuat untuk tetap berada di organisasi). Berikut ini data yang berkaitan dengan indikator komitmen organisasional di Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan

Berikut data hasil survey yang didapatkan dengan cara menyebar kuesioner awal yang ditunjukkan kepada pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan bogor yang berjumlah 15 orang, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Kuisisioner Pra-Survei Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	Presentase (%)		JUMLAH PEGAWAI	TARGET DALAM %
		YA	TIDAK		
Komitmen Normatif					
1	Saya bersemangat terlibat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan instansi	60	40	15	100
2	Saya mempunyai kewajiban yang harus membuat harus tetap ada di instansi ini	80	20	15	100
3	Saya berkeinginan untuk mengembangkan keahlian-keahlian dalam instansi	80	20	15	100
Komitmen Berkelanjutan					
1	Saya berkeinginan tetap tinggal di instansi ini karena penghasilan yang mencukupi	80	20	15	100
2	Untuk saat ini tetap bekerja di instansi ini merupakan kebutuhan dan keinginan saya	46,7	43	15	100
3	Saya merasa gaji saya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup	33.3	66.6	15	100

No	Pernyataan	Presentase (%)		JUMLAH PEGAWAI	TARGET DALAM %
		YA	TIDAK		
Komitmen Afektif					
1	Saya merasa senang berada di organisasi ini	60	40	15	100
2	Saya merasa menjadi bagian keluarga pada organisasi ini	73	27	15	100
3	Saya berkeinginan untuk bertahan di organisasi bukan karena terpaksa	86.7	13.3	15	100

Sumber : Survey Pendahuluan diolah 2020

Hasil Rekapitulasi Survey Pendahuluan Tentang Komitmen Organisasional

Berdasarkan tabel 1.5 di atas untuk rekapitulasi kuesioner pra survey komitmen organisasional secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan kecenderungan jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bila pegawai Pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor merasa gaji yang diberikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan komitmen dalam bekerja.

Untuk melihat rata-rata nilai Perilaku kerja pegawai yang berkaitan dengan variable komitmen pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor dapat dilihat dari tahun 2018-2019 yang tercantum pada tabel 1.4 sebagai berikut :

Tabel 1.6 Rata-Rata Nilai Perilaku Kerja Pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor Periode Tahun 2018-2019

Rata - Rata Nilai Perilaku Kerja				
Indikator	2018		2019	
	Nilai Rata – Rata	Target Nilai	Nilai Rata - Rata	Target Nilai
Orientasi Pelayanan	90.8	100	90.8	100
Integritas	80.8	100	80.2	100
Komitmen	80.8	100	80.4	100
Disiplin	80.7	100	80.8	100
Kerjasama	80.5	100	80.1	100
Jumlah	413.6	500	412.3	500
Rata - Rata	82.72	100	82.46	100

Sumber : Bagian Kepegawaian BPMSPH 2020

Berdasarkan tabel 1.6 di atas dapat dilihat nilai komitmen organisasional yang dimiliki pegawai dari tahun 2018-2019 mengalami penurunan dan belum mencapai target. Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor perlu evaluasi dan peningkatan kinerja pegawainya, untuk mendukung intansi dalam kegiatan sehari-hari. Oleh karena itu, komitmen organisasional yang dimiliki memegang peranan yang besar untuk mendukung kinerja yang ditampilkan oleh Pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor, setiap aktivitas yang ada di Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor selalu berinteraksi dengan masyarakat maka kesediaan pegawai untuk tetap bertahan dan semangat kerja karyawan sangat diperlukan untuk menampilkan kinerja yang terbaik serta membutuhkan pegawai yang terampil dan memiliki komitmen terhadap organisasional.

Berdasarkan uraian di atas menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai komitmen organisasional dengan kinerja karyawan di Pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor ke dalam penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PENGUJIAN MUTU DAN SERTIFIKASI PRODUK HEWAN BOGOR ”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari fenomena dan kondisi yang ada pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa nilai kinerja pegawai di Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor yang menurun serta belum mencapai nilai target yang ditetapkan.
2. Masih terdapat pegawai yang kurang memperhatikan kehadirannya untuk bekerja yang ditunjukkan dengan tingginya tingkat ketidakhadiran pegawai.
3. Nilai Perilaku Kerja Pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor Periode Tahun 2018-2019 pada indikator komitmen belum mencapai target.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana komitmen organisasional pegawai pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor ?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor sebagai bahan dalam menyusun skripsi. Adapun penelitian ini juga dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi yang terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen organisasional pegawai pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor .
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan ilmiah dan pengalaman terutama mengenai komitmen organisasi agar dapat mengetahui kinerja pegawai di instansi tersebut dan juga agar penulis mendapatkan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan bagi instansi mengenai hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor, agar dapat memberikan kemudahan dalam memperbaiki instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen bukan saja mengelola sumber daya manusia tetapi juga material, modal dan faktor lainnya. Tetapi bagaimanapun juga, sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting yang harus dimiliki oleh setiap organisasi, maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia lebih baik agar diperoleh sumbangan yang berarti bagi kemajuan organisasi atau perusahaan. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Dessler (2015) *“Human resources management is the process of acquiring, training, appraising, compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern.”*

Menurut Darmadi (2018) Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen, yaitu *planning, organizing, actuating, dan controlling* dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia..

Widodo (2015) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas bahwa dapat diambil kesimpulan Sumber Daya Manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam setiap aktivitas. Sumber daya manusia yaitu proses yang mencakup evaluasi kebutuhan SDM dengan mendapatkan orang-orang yang sesuai serta mengoptimalisasikan pendayagunaan sumber daya yang penting dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Eko Suparno (2015) tujuan sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional dan kepentingan individu. Tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan manajemen SDM harus memperhatikan aspek hukum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, dan hubungan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, jadi manajemen SDM sendiri bukan merupakan tujuan akhir, tetapi hanya merupakan alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi. Untuk memenuhi tujuan itu, kegiatan manajemen SDM harus mencakup perencanaan SDM, memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pelayanan organisasi, penyelesaian SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian dan penempatan SDM, dan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian SDM.
3. Tujuan yang berorientasi kepada hubungan kepentingann fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang di artikan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalansecara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang mestinya. Fungsi utamanya adalah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi. Untuk mendukung tujuan itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen SDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan penilaian, penempatan, kompensasi dan pengawasan serta pengendalian.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan bekerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Adapun pengertian tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan menurut Edy Sutrisno (2015) yaitu :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara illegal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan menilai data manajemen SDM.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu terdiri tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial yaitu tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan

tuntutan masyarakat dengan menjaga dampak negative seminimum mungkin, tujuan berorientasi kepada kepentingan organisasi yaitu sasaran formal yang di buat untuk membantu mencapai tujuan organisasi, tujuan berorientasi kepada fungsional yaitu tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, dan tujuan berorientasi kepada kepentingan individu yaitu tujuan yang diarahkan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Serta mengimplementasikan dan menjaga senua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2015) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spectification* dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right, man in the right job*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Sunyoto, Danang (2015) diantaranya:

1. Fungsi Manajerial

4. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

5. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

6. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

7. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Dengan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi fungsi manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan fungsi operasional yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian. Bahwa dari setiap fungsi merupakan sebuah cara untuk dapat mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya manusianya secara efektif dan efisien.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut adalah pengertian kinerja karyawan menurut beberapa para ahli:

Aguinis (2009) *performance is about behavior or what employees do, not about what employees produce or the outcomes of their work.*

Widodo (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

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

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

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, serta kinerja memiliki standar pencapaian yang harus dipenuhi sehingga dapat dinilai bila memenuhi standar berarti berkinerja baik atau sebaliknya bila tidak mencapai standar berarti berkinerja tidak baik..

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain. Inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya :

1. Faktor individu

Secara psikologis yang normal adalah individu yang memiliki integritas antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani) dengan adanya integritas yang tinggi anantara fungsi psikis dan fisiknya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja, faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) ada 13 yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5. Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6. Kepemimpinan Perilaku

seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin

Kerja Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Dari pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen. Serta faktor individu secara psikologis yang normal memiliki integritas antara fungsi psikis dan fisiknya dengan adanya integritas yang tinggi maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik, faktor lingkungan organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Moeheriono (2014) terdapat enam ukuran indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat saja mengembangkan sesuai dengan misi organisasi tersebut, keenam kategori tersebut antara lain:

1. Efektif, mengatur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu,
5. Produktifitas, mengukur tingkat efektifitas suatu organisasi
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut John Minner (2016) Kinerja adalah tingkat keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dilihat dari beberapa indikator antara lain:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kerja sama

Sedangkan menurut Prawisentono (2015) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu:

1. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku.

4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan, tanggung jawab, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, inisiatif, komunikasi dan kemampuan bekerja sama.

2.3 Komitmen Organisasional

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Wegner and Hollenbeck (2010) *organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them. It implies a willingness on the employees part to put forth a substantial effort on the organizations behalf and his or her intention to stay with the organization for a long time.*

Spencer dalam Sudarmoto (2015) komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Darmawan (2013) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan keinginan karyawan untuk tetap memperhatikan keanggotaannya dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Indra Kharis (2010) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasioal yaitu kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan

prilakunya, serta kesepakatan untuk melakukan sesuatu diri sendiri, individu lain, organisasi organisasi, dan kesediaan di pihak karyawan untuk melakukan upaya substansial atas nama organisasi dan niatnya untuk tinggal bersama organisasi untuk waktu yang lama.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi ini merupakan upaya karyawan dalam melibatkan diri untuk perusahaan. Komitmen yang dimiliki karyawan dipengaruhi faktor yang berasal dari internal dan eksternal karyawan. Menurut Minner (2008), komitmen organisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor personal seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan seperti lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur seperti besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat kerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan oleh organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, pengalaman seseorang berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Steers dalam Mardiana, Syarif (2018) mengelompokan komitmen organisasi ,menjadi 3 faktor, yaitu:

1. Identifikasi dengan organisasi

Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi, dan nilai nilai organisasi, rasa kebanggan menjadi bagian dari organisasi.

2. Keterlibatan

Keterlibatan yaitu adanya kesediaan untuk berusaha bersungguh- sungguh pada organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan diorganisasi

tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hamper semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Loyalitas

Loyalitas yaitu adanya keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan didalam organisasi. Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah:

1. Karakteristik Individual

Karakteristik individual meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif

3. Karakteristik struktural

Karakteristik struktural meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta sifat dan karakteristik pimpinan.

4. Pengalaman kerja meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai penting individu bagi organisasi kerja, sejauhmana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang didalam organisasi.

Maka dapat disimpulkan dari teori di atas bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional terdiri dari karakteristik karyawan itu sendiri, karakteristik pekerjaan yang di tugaskan, karakteristik structural yang meliputi pekerjaan yang menantang, dan pengalaman pekerjaan karyawan itu sendiri sejauh mana bentuk loyalitas karyawan tersebut mengabdikan.

2.3.3 Tujuan Komitmen Organisasional

Tujuan komitmen yaitu mempertahankan hubungan untuk berbagai hal seperti organisasi, pasangan, pertemanan, dan keluarga. Misalnya dalam lingkup

organisasi, komitmen bertujuan untuk mempertahankan anggota. Keterikatan dalam komitmen terlihat dari tindakan atau perilaku.

Menurut Indra Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Mathins dan Jackshon (2000) Pengertian komitmen organisasi menurut Mathins dan Jackshon adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

2.3.4 Indikator Komitmen Organisasional

Indikator-indikator komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2015) adalah sebagai berikut:

1. Komitment Afektif

Komitmen afektif yaitu merujuk pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan individu pada organisasi di mana dia menjadi anggotanya hubungan emosional yang kuat akan berdampak pada suatu perusahaan. Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada pada suatu organisasi karena mereka memang menginginkannya

2. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan yaitu merasuk pada kesadaran akan kerugian yang akan didapat bila individu meninggalkan organisasi. Kecenderungan individu bertahan pada komponen kontinuans karena mereka merasakan kebutuhan untuk mempertahankan ke anggotanya. Selain itu karyawan mempertibangkan hal-hal yang sudah di investasikan selama bekerja di organisasi.

3. Komitmen Normatif

Komitmen normatif yaitu merefleksikan perasaan individu akan kewajibannya untuk tetap bertahan pada organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif karena adanya tekanan normatif yang terinternalisasi dalam diri

karyawan selama proses sosialisasi nilai-nilai pada masa awal bergabung. Hal ini akan mengakibatkan tanggung jawab moral untuk bertahan dalam organisasi.

Menurut Katner (2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain didalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator komitmen organisasional dapat diukur melalui komitmen efektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
1	Febriana Ramadhan (2017)	Komitmen Organisasional (X), Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasi	Hasil menunjukan bahwa	Universitas

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
	Hubungan Antara Komitmen Organisasi onal Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia	(Y)	<p>onal (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. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan Biaya 5. Pengawasan 	<p>terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi onal dengan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi r sebesar 0,533 pada signifikan taraf $\alpha=0,05$. Kontribusi komitmen organisasi onal terhadap kinerja karyawan sebesar 28,40%. Pengujian Hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,5634 > 1,6646$</p>	Pakuan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
				yang berarti H0 ditolak Ha diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.	
2	Sri Gustina Pane & Fatmawati (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan	Komitmen Organisasional (X), Kinerja Karyawan (Y)	Komitmen Organisasi (X) : 1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Continuen 3. Komitmen Normatif Kinerja Pegawai (Y) :	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh keterikatan antara variable bebas komitmen efektif, komitmen normative dan komitmen continuen	Jurnal Universitas Islam Sumatera Utara ISSN 2339-0506

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
			1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap & Disiplin	secara bersama sama dengan kinerja pegawai (Y) yang kuat. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien determinasi sebesar 0,770 dari hasil analisis regresi linier berganda menggunakan program statistic SPSS 20 sedangkan sisanya yaitu 23% adalah dipengaruhi oleh factor factor lain diluar model	

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
				penelitian ini.	
3	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. 	<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 sig taraf $\alpha=0,05$. Kontribusi komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan sebesar 40,57%. Pengujian hipotesis</p>	Universitas Pakuan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
			Kemampuan Bekerjasama	diperoleh thitung > ttabel yaitu 4,9548 > 1.688 yang berarti H0 ditolak, Ha diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada pengadialan agama kabupaten bogor	
4	Masykur Ahdian (2017) Pengaruh Kompetensi, Komitmen	Kompetensi(X), Komitmen Organisasional (X), Pengembangan Karir(X), Kinerja Karyawan (Y)	Kompetensi(X) : 1. Karakter Pribadi 2. Konsep	Ada pengaruh positif antar kompetensi terhadap kinerja	Insitut Agama Islam Negeri (IAIN) Surakar

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
	Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industri		Diri 3. Pengetahuan 4. Keterampilan 5. Motivasi Kerja Komitmen organisasi(X) : 1. Keinginan Untuk Tetap Sebagai Anggota 2. Keinginan Berusaha Keras 3. Persamaan Nilai-Nilai organisasi 4. Persamaan Tujuan	karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh nilai thitung > ttabel (2,508 > 1,984), sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,014 lebih kecil dari α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara individu berpengaruh terhadap kinerja	ta

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
			<p>Organisasi</p> <p>Pengembangan Karir(X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Perlakuan Yang Adil 2. Minat Untuk Dipromosikan 3. Informasi Tentang Berbagai Peluang Promosi 4. Kepedulian Para Atasan Langsung 5. Tingkat kepuasan <p>Kinerja Pegawai(Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. kualitas 2. 	<p>karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung. 2. Tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1851 < 1,984$), sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,067 lebih besar</p>	

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
			Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kehadiran	dari α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi secara individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry Temanggung. 3. Ada pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry.	

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
				<p>Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,984$), sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,012$ lebih kecil dari α ($0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir secara individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tanjung Kreasi Parquet Industry</p>	

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
				Temanggung	
5	Ega Prianih dan Nancy Yusnita(2017) Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT Mitra Megah Sentosa	Kepemimpinan Otokratis (X), komitmen organisasional(Y)		Korelasi gaya kepemimpinan otokratis dan komitmen organisasi onal karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan nilai $r = 0,890$. Sementara hasil perhitungan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan	Universitas Pakuan JIMFE(E-ISSN 2502-5678)

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
				<p> inan otokratis dapat memengar uhi naik turunnya komitmen organisasi onal karyawan pada PT Mitra Megah Sentosa yaitu ditunjukka n dengan nilai koefisien determinas i sebesar 79,21%, meski sisanya sebesar 20,79% dipengaru hi oleh faktor lain. Oleh karena itu dapat disimpulk an bahwa lemahnya komitmen organisasi </p>	

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
				<p>onal karyawan PT Mitra Megah Sentosa dipengaru hi oleh gaya kepemimp inan otokratis. Dibuktika n dengan</p> <p>hasil uji hipotesis thitung > ttabel (12,657 > 2,019) yaitu adanya hubungan positif antara gaya kepemimp inan otokratis dengan komitmen organisasi onal karyawan pada PT Mitra Megah</p>	

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Hasil Penelitian	Sumber
				Sentosa.	

1. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana Ramadhan (2017)

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriana Ramadhan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (x) komitmen organisasional serta variabel terikatnya (y) ialah kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan metode analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *Rank Sperman* dan uji koefisien korelasi.

Sedangkan perbedaan antara keduanya yaitu penelitian ini yaitu variabel (y) berbeda, penelitian ini menggunakan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama. Pada penelitian Tri Sulasih menggunakan indikator kualitas (mutu), kuantitas, waktu, penekanan biaya, dan pengawasan.

2. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane & Fatmawati (2017)

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane & Fatmawati yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (x) komitmen organisasional serta variabel terikatnya (y) kinerja karyawan. Rumus yang digunakan dalam uji reabilitas menggunakan rumus yang sama, dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane & Fatmawati uji reabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach dan untuk penelitian ini uji reabilitas juga menggunakan rumus Alpha Cronbach.

Sedangkan perbedaan antara keduanya yaitu teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri Gustina Pane & Fatmawati menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk penelitian ini menggunakan koefisien korelasi.

3. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Restu Ardian (2019)

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Restu Ardian yaitu sama-sama menggunakan variable bebas (x) komitmen organisasional serta variable terikatnya (y) ialah kinerja karyawan. Pada penelitian ini juga menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Selain itu, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama yaitu menggunakan metode analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi *Rank Sperman* dan uji koefisien korelasi.

Sedangkan perbedaan antara keduanya yaitu penelitian ini yaitu variabel (y) berbeda, penelitian ini menggunakan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerjasama. Pada penelitian Restu Ardian menggunakan indikator kuantitas pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

4. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Masykur Ahdian (2017)

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masykur Ahdian yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas (x) komitmen organisasi serta variabel terikatnya (y) kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaan antara keduanya yaitu dalam penelitian yang dilakukan Masykur Ahdian adanya penambahan variabel (x) yaitu kompetensi dan pengembangan karir. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berbeda dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sensus, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Masykur Ahdian yaitu menggunakan teknik *stratified random sampling*.

5. Perbedaan dan persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Ega Prianih dan Nancy Yusnita (2017)

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ega Prianih dan Nancy Yusnita yaitu uji validitas dalam penelitian ini sama-sama menggunakan rumus *korelasi pearson product moment*.

Sedangkan perbedaan antara keduanya yaitu dalam penelitian ini komitmen organisasional variabel (x), sedangkan dalam penelitian Ega Prianih dan Nancy Yusnita komitmen organisasional variabel (y). Metode penelitian yang digunakan berbeda dalam penelitian ini menggunakan *explanatory survey*, sedangkan dalam penelitian Ega Prianih dan Nancy Yusnita metode penelitian yang digunakan yaitu korelasional.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Mayer dan Allen (2018) mengemukakan bahwa : Komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan

anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional dapat diukur melalui indikator menurut Robbins dan Judge (2015) diantaranya adalah komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative

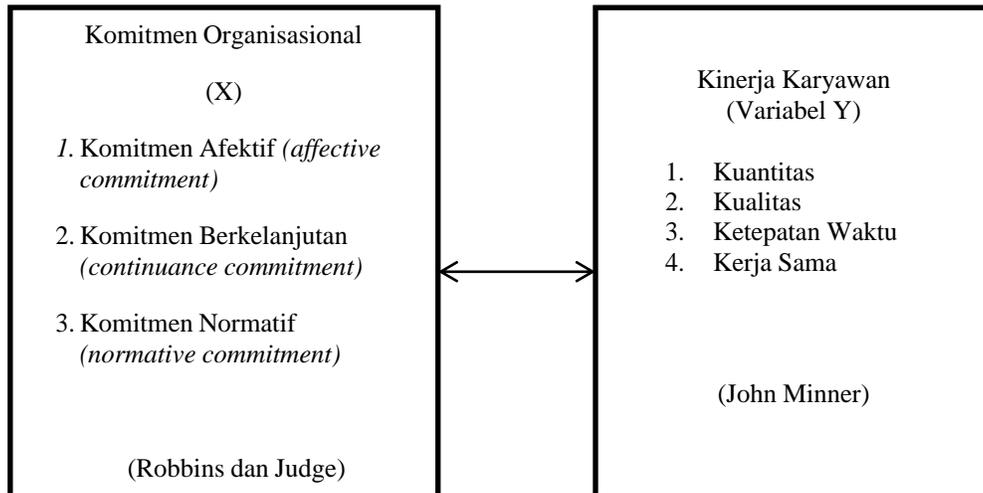
Menurut Kasmir (2016) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah di capai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hal tersebut dapat diukur dengan empat indikator menurut John Minner (2016) menyatakan ada 4 indikator kinerja karyawan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kerja sama.

Komitmen oerganisasional dapat menghasilkan efek yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingginya komitmen organisasional setiap pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Carsten dan Spector (2008) menyatakan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berpengaruh pada karyawan sendiri,yaitu karyawan akan tetap berada dalam organisasi dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Hal ini didukung oleh penelitian Febriana Ramadhan (2017) yang melakukan penelitian tentang Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Adev Natural Indonesia, Sri Gustina Pane & Fatmawati (2017) yang melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan, dan Restu Ardian (2019) Hubungan Komitmen Organsisaional Dengan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dari hasil penelitian tersebut, dapat dirumuskan hipotesis yaitu: Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Berikut ini merupakan gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel *independen* terhadap variabel *dependen* yang diteliti yaitu variabel X dengan Variabel Y:



Gambar 1.2 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Diduga terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Komitmen Organisasional dengan kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu Dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey*. Explanatory survey adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan. Penelitian ini menggunakan teknik korelasional karena penelitian ini berusaha menyelidiki hubungan antara variabel penelitian yaitu variabel komitmen organisasional sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Dimana komitmen organisasional sebagai variabel independen (X) dengan 3 indikator yaitu komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan 4 indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama. Penelitian ini dilakukan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan.

Unit analisis yang digunakan adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan yang ada pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan sebanyak 54 karyawan dan pimpinan.

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi atau perusahaan atau instansi atau daerah (wilayah, kota, kabupaten, provinsi) tertentu. Lokasi penelitian ini yaitu Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan yang beralamatkan di Jl. Pemuda.No. 29A Bogor 16161 Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey, data kualitatif juga di dapatkan melalui observasi secara langsung pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan. Pada penelitian ini data kualitatif yang digunakan adalah data hasil kuisisioner yang akan dihitung. Data kuantitatif yaitu data nilai prestasi

kerja, rekapitulasi absensi, dan data Rata-rata nilai perilaku kerja yang diperoleh dari instansi terkait.

Sumber data digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui survei, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Penjabaran masing-masing variabel ke dalam indikator dan ukuran-ukuran/skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Komitmen Organisasional (X)	1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa senang berada di organisasi • Mematuhi aturan dengan senang hati • Bertekad menumbuhkan rasa memiliki yang kuat pada instansi • Berkeinginan untuk bertahan bukan karena terpaksa • Bersemangat jika diminta lembur diluar jam pekerjaan 	Ordinal
	2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Berkeinginan tetap tinggal di instansi karena penghasilan yang mencukupi • Saat ini bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan • Merasa gaji saya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup • Berniat tetap berada dalam propesi ini demi memenuhi 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		kebutuhan hidup <ul style="list-style-type: none"> • Akan lebih mudah mendapatkan promosi ditempat kerja saat ini 	
	3. Komitmen Normative <i>(Normative Commitment)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Berkeinginan untuk mengembangkan keahlian-keahlian • Instansi ini merupakan tempat bekerja terbaik dibandingkan peluang yang ada • Mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja berusaha membantu mengatasinya • Bersemangat terlibat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan instansi • Mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di instansi ini 	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Bekerja karena memiliki kewajiban kepada instansi • Bekerja sesuai standar operasional instansi • Mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi • Mengutamakan menghasilkan kualitas kerja 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Selama bekerja menyelesaikan pekerjaan sesuai target • berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja • Menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur instansi 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan kuantitas kerja yang maksimal 	
	3. Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Hadir bekerja tepat waktu • Tidak meninggalkan pekerjaan pada saat waktu bekerja • Mengerjakan tugas lebih cepat daripada sebelumnya • Memaksimalkan waktu yang tersedia 	Ordinal
	4. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> • pegawai bekerja sama dengan pegawai lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan • berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja • memberikan bantuan kepada rekan kerja 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang diperoleh dari Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan dengan menggunakan metode penarikan sampel sensus atau sampling jenuh. Sensus adalah penarikan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan yang berjumlah 54 karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel jumlah karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan:

Tabel 3.2 jumlah anggota populasi

Bagian/Departemen	Jumlah
Tata usaha	20
Bagian pelayanan teknik	6
Bagian penyiapan sampel	5
Bagian medik veteriner	11
Bagian PMHP	12
Jumlah	54

3.6 Metode Pengumpulan data

Berdasarkan jenis dan sumber data penelitian diatas, maka pengumpulan data yang dikumpulkan adalah menggunakan metode primer dan sekunder, metode primer yaitu survei atau datang langsung pada sumber data dengan cara pengamatan dengan menyebar kuesioner dan wawancara. Metode pengumpulan data untuk sekunder yaitu melalui media atau internet. Berikut data yang diperlukan dalam penelitian ini :

1. Data Primer

Survei adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh dengan melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Wawancara yang peneliti lakukan adalah dengan berinteraksi dan berkomunikasi dengan pihak dari Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan.
- b. Kuesioner penelitian ditunjukan kepada karyawan Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti melalui indikator dari setiap variabel dengan menggunakan skala *lickert*.

Tabel 3.3 Skala Lickert Variabel komitmen organisasional

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RG	Ragu – ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Tabel 3.4 Skala Lickert Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KD)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder diperoleh dari Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan untuk beberapa data dari salah satu indikator di setiap variabel, dan dengan membaca, memahami, dan mempelajari dari berbagai media melalui literatur, dan buku-buku yang memberikan informasi mengenai penelitian yang peneliti lakukan maupun dari instansi yang berkaitan.

3.7 Metode Pengelolaan Data

Uji Kualitas Data adalah Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliable sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji kualitas data terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.1 Uji Instrumen Penelitian

a) Uji validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai (r_{table}), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

- Korelasi *Person Product Moment*

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

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- x = Skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
- y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x
- $\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria keputusan uji validitas, sbagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka kuesioner valid
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

(Sugiyono 2017)

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan	kesimpulan
komitmen efektif					
1	Merasa senang berada di organisasi	0,522	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	Mematuhi aturan dengan senang hati	0,5416	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	Bertekad menumbuhkan rasa memiliki yang kuat pada instansi	0,4442	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	Berkeinginan untuk bertahan bukan karena terpaksa	0,4077	0,361	rhitung > rtabel	Valid
5	Berse semangat jika diminta lembur diluar jam pekerjaan	0,5097	0,361	rhitung > rtabel	Valid
komitmen berkelanjutan					
6	Berkeinginan tetap tinggal di instansi karena penghasilan yang mencukupi	0,602	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	Saat ini bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan	0,4301	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	Merasa gaji saya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup	0,4081	0,361	rhitung > rtabel	Valid
9	Berniat tetap berada dalam propesi ini demi memenuhi kebutuhan hidup	0,4162	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	Akan lebih mudah mendapatkan promosi ditempat kerja saat ini	0,5192	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Komitmen normatif					
11	Berkeinginan untuk mengembangkan keahlian-keahlian	0,5487	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	Instansi ini merupakan tempat bekerja terbaik dibandingkan peluang yang ada	0,536	0,361	rhitung > rtabel	Valid
13	Mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja berusaha membantu mengatasinya	0,558	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14	Berse semangat terlibat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan instansi	0,573	0,361	rhitung > rtabel	Valid

15	Mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di instansi ini	0,3848	0,361	rhitung > rtabel	Valid
----	--	--------	-------	------------------	-------

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel komitmen Organisional dengan kriteria r tabel 0,361 dari 15 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrument pada variabel komitmen organisasional valid.

a. Uji validitas variabel kinerja karyawan

Tabel 3.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	keterangan	kesimpulan
kualitas					
1	bekerja karena memiliki kewajiban kepada instansi	0,4487	0,361	rhitung > rtabel	Valid
2	bekerja sesuai standar operasional instansi	0,4995	0,361	rhitung > rtabel	Valid
3	mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	0,4472	0,361	rhitung > rtabel	Valid
4	mengutamakan menghasilkan kualitas kerja	0,5097	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Kuantitas					
5	selama bekerja mengerjakan pekerjaan sesuai target	0,4733	0,361	rhitung > rtabel	Valid
6	berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	0,4662	0,361	rhitung > rtabel	Valid
7	menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur instansi	0,4675	0,361	rhitung > rtabel	Valid
8	memberikan kuantitas kerja yang maksimal	0,4934	0,361	rhitung > rtabel	Valid
ketepatan waktu					
9	hadir bekerja tepat waktu	0,6872	0,361	rhitung > rtabel	Valid
10	tidak meninggalkan pekerjaan saat waktu bekerja	0,484	0,361	rhitung > rtabel	Valid
11	mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya	0,5077	0,361	rhitung > rtabel	Valid
12	memaksimalakan waktu yang tersedia	0,6427	0,361	rhitung > rtabel	Valid
Kerjasama					

No	Pernyataan	rhitung	Rtabel	keterangan	kesimpulan
13	pegawai bekerja sama dengan pegawai lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan	0,5507	0,361	rhitung > rtabel	Valid
14	berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	0,384	0,361	rhitung > rtabel	Valid
15	memberikan bantuan kepada rekan kerja	0,3694	0,361	rhitung > rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan dengan kriteria r tabel 0,361 dari 15 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrument pada variabel Kinerja Karyawan valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut Sugiyono (2017) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*. yaitu dilakuan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(K - 1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum s_i^2$ = Jumlah Varians skor

S_t^2 = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Sugiyono (2017)

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel pelatihan dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas Variabel Komitmen organisasional

Tabel 3.8 uji reabilitas variabel komitmen organisasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.768	15

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas pada variabel pelatihan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,768 \geq 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan cukup reliabel atau cukup konsisten, sehingga layak untuk disebarkan.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.9 uji rabilitas variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.757	15

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, uji reliabilitas pada variabel pelatihan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $0,7657 \geq 0,6$ hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dinyatakan cukup reliabel atau cukup konsisten, sehingga layak untuk disebarkan

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2017) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan Frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif :

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = frekuensi relatif

F = frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = total frekuensi

2. Rata-rata :

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} = Rata – rata

$\sum x_i =$ Total data ke-i

$n =$ Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden melalui instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2017) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel x dan y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahawa setiap responden memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu dari hasil skor penelitian setiap variabel dibagi dengan skor ideal atau sama dengan menghitung rata-rata tanggapan responden dari semua rata-rata setiap indikator, untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui rumus berikut :

$$\text{skor tertinggi responden} = \text{skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut “skor maksimum setiap kuisisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.8 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/Buruk/Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/Cukup/Cukup
61% - 80%	Setuju/Baik/Tinggi
81% - 100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

Interprestasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjadwab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

3.8.2.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variable komitmen organisasional dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

R = Ranking

d_i = Selisih peringkat setiap data

3.8.2.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t, rumusnya :

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

Dimana:

t_{hitung} = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan Kinerja karyawan.

b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasional dengan kinerja karyawan.

3.8.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*r square*) dapat digunakan untuk memprediksi besarnya kontribusi pengaruh variabel *Independent* dengan variabel *Dependent*. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

(Sugiyono, 2017)

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini objek yang diteliti yaitu komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individual, data yang diperoleh peneliti yaitu respon atau tanggapan dari setiap individu. Individu yang dimaksud adalah pimpinan dan karyawan Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Hewan Bogor. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti secara langsung dari hasil tanggapan berupa pernyataan kepada pimpinan dan karyawan, dan sumber data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari berbagai media dan perusahaan yang menyediakan data yang berkaitan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan dengan jumlah 54 karyawan, tata usaha, pelayanan teknik, penyiapan sampel, medik veteriner, pmhp. Berdasarkan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, pengumpulan data primer melalui survey dengan wawancara dan kuisioner. Sedangkan data sekunder yaitu diperoleh melalui beberapa media, buku jurnal, dan perusahaan.

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi atau perusahaan atau instansi atau daerah (wilayah, kota, kabupaten, provinsi) tertentu. Lokasi penelitian ini yaitu Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan yang beralamatkan di Jl. Pemuda.No. 29A Bogor 16161 Jawa Barat.

4.1.1 Profil Responden

Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden yang merupakan pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor.

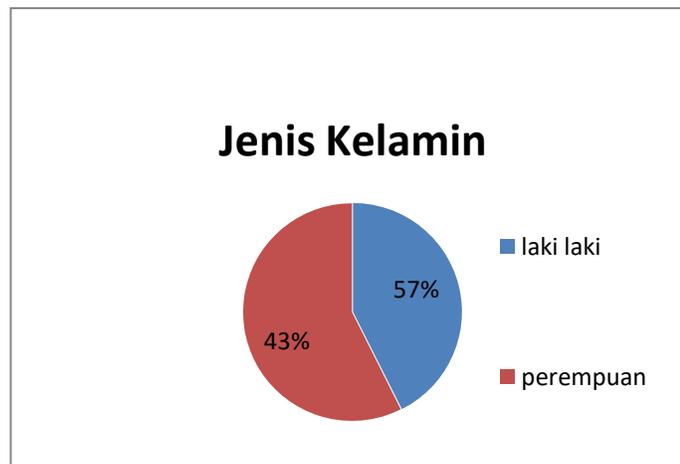
1. Jenis Kelamin Responden

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1 Tabel Jenis Kelamin Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentasi
1	Laki-laki	31	57
2	Perempuan	23	43
Jumlah		54	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 2.1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data di atas dapat diketahui jumlah responden pegawai pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 responden dengan presentasi 43%, dan responden laki-laki sebanyak 31 responden dengan presentasi 57%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

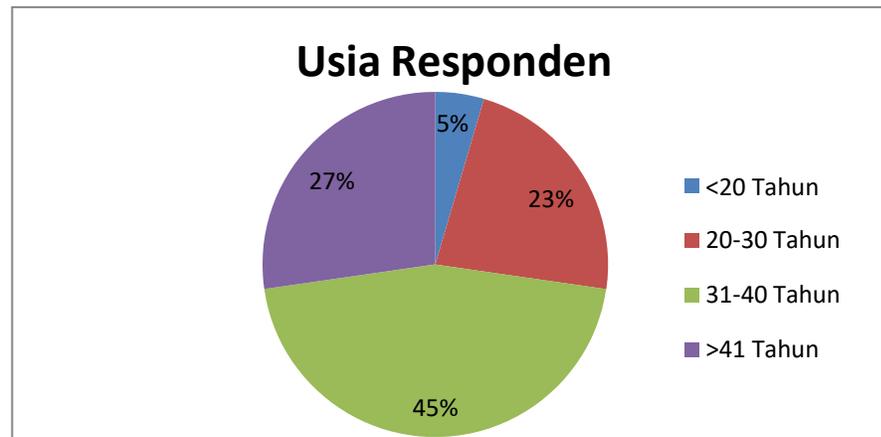
2. Usia

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2 Usia Responden

no	kategori	Jumlah responden	Presentasi
1	<20 Tahun	2	5
2	20-30 Tahun	10	23
3	31-40 Tahun	20	45
4	>41 Tahun	12	27
jumlah		54	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 3.2 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 54 orang pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor menunjukkan bahwa responden yang berusia kurang dari 20 tahun yaitu sebanyak 2 responden dengan presentase 5%, berusia 20-30 tahun sebanyak 10 responden dengan presentase 23%, berusia 31-40 tahun sebanyak 20 responden dengan presentasi 45%, dan berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 12 responden dengan presentase 27%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat usia responden mayoritas berusia 31-40 tahun.

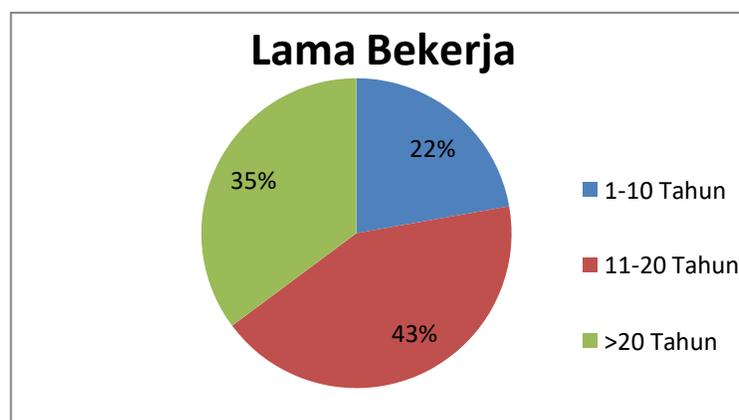
3. Lama Bekerja

Berikut ini merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan lama bekerja:

Tabel 4.3 Lama Bekerja

No	Kategori	Jumlah Responden	Presentae (%)
1	1-10 Tahun	12	22
2	11-20 Tahun	23	43
3	>20 Tahun	19	35
Jumlah		54	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 4.3 lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, jumlah responden dari 54 orang pegawai Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor menunjukkan bahwa waktu lama bekerja responden 1-10 tahun sebanyak 12 responden dengan presentase 22%, 11-20 tahun sebanyak 23 responden dengan presentase 43%, dan yang lebih dari 20 tahun sebanyak 19 responden dengan presentase 35%

4. Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan table dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan Pendidikan terakhir :

Tabel 4.4 Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase
1	SMA/SLTA	8	15
2	D1	0	0
3	D3	5	9
4	S1	15	28
5	S2	17	31
6	S3	9	17
Jumlah		54	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022



Gambar 5.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, jumlah responden dari 54 orang pegawai menunjukkan bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SLTA yaitu sebanyak 8 responden dengan presentase 15%, D3 sebanyak 5 responden dengan presentasi 9%, S1 sebanyak 15 responden dengan presentase 28%, S2 17 responden dengan presentase 31%, dan S3 sebanyak 9 responden dengan presentase 17%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai hubungan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor, yaitu mengenai komitmen organisasional dengan indikator komitmen efektif,

komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, serta kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kerja sama.

1. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berpengaruh pada karyawan sendiri, yaitu karyawan akan tetap berada dalam organisasi dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik. Maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel komitmen organisasional yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 54 responden dan diolah melalui tabel berikut:

1. Komitmen Efektif

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Merasa Senang Berada di Organisasi

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	25	125	46,3
Setuju	4	25	100	46,3
Ragu – ragu	3	4	12	7,4
Jumlah		54	237	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 46,3%, setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 46,3%, ragu-ragu 4 orang dengan presentase 7,4%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{237}{270} \times 100\% = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai merasa senang berada di organisasi adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Mematuhi Aturan Dengan Senang Hati

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	25	125	53,7
Setuju	4	29	116	46,3
Jumlah		54	241	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 53,7%, setuju sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 46,3%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{241}{270} \times 100\% = 89,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai mematuhi aturan dengan senang hati adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bertekad Menumbuhkan Rasa Yang Kuat Pada Instansi

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	24	120	44,4
Setuju	4	23	92	42,6
Ragu – ragu	3	7	21	13,0
Jumlah		54	233	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan

presentase sebesar 44,4%, setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 42,6%, ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 13%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{270} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai bertekad menumbuhkan rasa yang kuat pada instansi adalah 86,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Berkeinginan untuk bertahan bukan karena terpaksa

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	22	110	40,7
Setuju	4	26	104	48,1
Ragu – ragu	3	6	18	11,1
Jumlah		54	232	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 40,7%, setuju sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 48,1%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{232}{270} \times 100\% = 85,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai berkeinginan untuk bertahan bulan karena terpaksa adalah 85,9% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Bersemangat Jika Diminta Lembur Diluar Jam Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	24	120	44,4
Setuju	4	27	108	50,0
Ragu – ragu	3	3	9	6,6
Jumlah		54	237	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 44,4%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 50,0%, ragu-ragu sebanyak 3 orang dengan presentase 6,6%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{237}{270} \times 100\% = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai bersemangat jika diminta lembur diluar jam pekerjaan adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Komitmen Berkalanjutan

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Berkeinginan Tetap Tinggal di Instansi Karena Penghasilan Yang Mencukupi

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	13	65	24
Setuju	4	33	132	61
Ragu – ragu	3	8	24	15
Jumlah		54	221	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 24%, setuju sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 61%, ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 24%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{221}{270} \times 100\% = 81,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai berkeinginan tetap tinggal di instansi karena penghasilan yang mencukupi adalah 81,8% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Saat Ini bekerja di Instansi Merupakan Kebutuhan dan Keinginan

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	13	65	24
Setuju	4	29	116	54
Ragu – ragu	3	12	36	22
Jumlah		54	217	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 24%, setuju sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 54%, ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan presentase 22%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{270} \times 100\% = 80,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai saat ini bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan adalah 80,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Merasa Gaji Saya Mampu Untuk Memenuhi Kebutuhan Hidup

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	14	70	26
Setuju	4	31	124	57
Ragu – ragu	3	9	27	17
Jumlah		54	221	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan presentase sebesar 26%, setuju sebanyak 31 orang dengan presentase sebesar 57%, ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan presentase 17%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{221}{270} \times 100\% = 81,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai merasa gaji saya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup adalah 81,8% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Berniat Tetap Berada Dalam Profesi Ini Demi Memenuhi Kebutuhan Hidup

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	22	110	40,7
Setuju	4	24	96	44,4
Ragu – ragu	3	8	24	14,8
Jumlah		54	230	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 40,7%, setuju sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 44,4%, ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 14,8%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{230}{270} \times 100\% = 85,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai berniat tetap berada dalam profesi ini demi memenuhi kebutuhan hidup adalah 85,1% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Akan Lebih Mudah Mendapatkan Promosi Ditempat Kerja Saat Ini

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	18	80	33,3
Setuju	4	28	112	51,9
Ragu – ragu	3	8	24	14,8
Jumlah		54	216	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 33,3%, setuju sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 51,9%, ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 14,8%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{216}{270} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai akan lebih mudah mendapatkan promosi di tempat kerja ini adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Komitmen Normatif

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Berkeinginan Untuk Mengembangkan Keahlian-Keahlian

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	23	115	42,6
Setuju	4	19	76	35,2
Ragu – ragu	3	12	36	22,2
Jumlah		54	227	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 42,6%, setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 35,2%, ragu-ragu sebanyak 12 orang dengan presentase 22,2%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{227}{270} \times 100\% = 84,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden berkeinginan untuk mengembangkan keahlian-keahlian adalah 84,0% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Instansi Ini Merupakan Tempat Bekerja Terbaik Dibandingkan Peluang Yang Ada

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	21	105	38,9
Setuju	4	29	116	53,7
Ragu – ragu	3	4	12	7,4
Jumlah			233	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 38,9%, setuju sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 53,7%, ragu-ragu sebanyak 4 orang dengan presentase 7,4%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{270} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden instansi ini merupakan tempat bekerja terbaik dibandingkan peluang yang ada adalah 86,2% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Mendapatkan Kesulitan Dalam Pekerjaan, Rekan Kerja Berusaha Membantu Mengatasinya

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	19	80	35
Setuju	4	27	108	50
Ragu – ragu	3	8	24	15
Jumlah		54	217	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 35%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 50%, ragu-ragu sebanyak 8 orang dengan presentase 15%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{270} \times 100\% = 80,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden instansi mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja berusaha membantu mengatasinya adalah 80,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Bersemangat Terlibat Aktif Dalam Kegiatan Yang Diselenggarakan Instansi

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	27	135	50,0
Setuju	4	21	84	38,9
Ragu – ragu	3	6	12	11,1
Jumlah		54	231	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 50,0%, setuju sebanyak 21 orang dengan presentase sebesar 38,9%, ragu-ragu sebanyak 6 orang dengan presentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{231}{270} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden bersemangat terlibat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan instansi adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Mempunyai Kewajiban Yang Membuat Harus Tetap Ada Di Instansi Ini

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	20	100	37
Setuju	4	27	108	50
Ragu – ragu	3	7	21	13
Jumlah		54	237	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 37%, setuju sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 50%, ragu-ragu sebanyak 7 orang dengan presentase 13%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{237}{270} \times 100\% = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di instansi ini adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden variabel komitmen organisasional pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor

Tabel 4.20 Hasil Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Variabel Komitemen Organisasional

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
komitmen efektif			
1	Merasa senang berada di organisasi	87,7	87,34
2	Mematuhi aturan dengan senang hati	89,2	
3	Bertekad menumbuhkan rasa memiliki yang kuat pada instansi	86,2	
4	Berkeinginan untuk bertahan bukan karena terpaksa	85,9	
5	Bersehat jika diminta lembur diluar jam pekerjaan	87,7	
komitmen berkelanjutan			
6	Berkeinginan tetap tinggal di instansi karena penghasilan yang mencukupi	81,8	81,8
7	Saat ini bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan	80,3	
8	Merasa gaji saya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup	81,8	
9	Berniat tetap berada dalam propesi ini demi memenuhi kebutuhan hidup	85,1	
10	Akan lebih mudah mendapatkan promosi ditempat kerja saat ini	80	
komitmen normatif			

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
11	Berkeinginan untuk mengembangkan keahlian-keahlian	84	84,74
12	Instansi ini merupakan tempat bekerja terbaik dibandingkan peluang yang ada	86,2	
13	Mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja berusaha membantu mengatasinya	80,3	
14	Berse semangat terlibat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan instansi	85,5	
15	Mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di instansi ini	87,7	
Rata-rata		84,6	

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai komitmen organisasional diperoleh rata-rata total skor sebesar 84,6%, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator komitmen efektif dengan presentase 87,34%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator komitmen berkelanjutan dengan presentase sebesar 81,8%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu mematuhi aturan dengan senang hati dengan presentase sebesar 89,2%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu akan lebih mudah mendapatkan promosi di tempat kerja saat ini dengan presentase 80%.

Tabel 4.21 Analisis hasil Distribusi Frekuensi Kmitmen Organisasional

Statistics		
Komitmen organisasional		
N	Valid	54
	Missin g	0
Mean		63.89
Std. Error of Mean		.417
Median		64.50
Mode		65
Std. Deviation		3.063
Variance		9.384
Range		14
Minimum		56
Maximum		70
Sum		3450

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.22 menunjukkan bahwa rata-rata empirik komitmen organisasional berdasarkan pernyataan yang bias dijawab rata-rata adalah 63,89 dengan range 14 dan total skor 3450. Untuk mengetahui komitmen organisasional pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor dan hasil pengelolaan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut

$$skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah(jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$skor\ teoritis = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,89 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $63,89 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel komitmen organisasional termasuk dalam kategori baik.

2. Kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dilakukan seseorang, menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Maka dapat dilihat

tanggapan mengenai variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada pimpinan terhadap 54 responden dan diolah melalui tabel berikut :

1. Kualitas

Tabel 4.22 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Bekerja Karena Memiliki Kewajiban Kepada Instansi

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	20	100	37,1
Sering	4	26	104	48,1
Kadang-kadang	3	8	24	14,8
Jumlah		54	228	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 37,1%, sering sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 48,1%, kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 14,8%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{228}{270} \times 100\% = 84,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai bekerja karena memiliki kewajiban kepada instansi adalah 84,4% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Bekerja Sesuai Standar Operasional Instansi

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	20	100	37,0
Sering	4	29	116	53,7
Kadang-kadang	3	5	15	9,3
Jumlah		54	231	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang dengan presentase sebesar 37,0%, sering sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 53,7%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 9,3%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{231}{270} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai bekerja sesuai standar operasional instansi adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Teliti dan Rapi

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	22	110	40,7
Sering	4	27	108	50,0
Kadang - kadang	3	5	15	9,3
Jumlah		54	233	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 40,7%, sering sebanyak 27 orang dengan presentase sebesar 50,0%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 9,3%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{270} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi adalah 86,2% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Mengutamakan Menghasilkan Kualitas Kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	13	65	24,1
Sering	4	33	132	61,1
Kadang-kadang	3	8	24	14,8
Jumlah		54	221	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 24,1%, sering sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 61,1%, kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan presentase 14,8%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{221}{270} \times 100\% = 81,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai mengutamakan menghasilkan kualitas kerja adalah 81,8% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

Tabel 4.26 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Selama Bekerja Mengerjakan Pekerjaan Sesuai Target

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	15	75	27,8
Sering	4	29	116	53,7
Kadang-kadang	3	10	30	18,5
Jumlah		54	221	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang dengan presentase sebesar 27,8%, sering sebanyak 29 orang dengan presentase sebesar 53,7%, kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan presentase 18,5%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{221}{270} \times 100\% = 81,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai selama bekerja mengerjakan pekerjaan sesuai target adalah 81,1% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Berusaha Bekerja Lebih Baik Dari Rekan Kerja

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	23	115	42,6
Sering	4	25	100	46,3
Kadang-kadang	3	6	18	11,1
Jumlah		54	233	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 42,6%, sering sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 46,3%, kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase 11,1%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{233}{270} \times 100\% = 86,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja adalah 86,2% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Prosedur Instansi

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	25	125	46,3
Sering	4	24	96	44,4
Kadang-kadang	3	5	15	9,3
Jumlah		54	236	

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 46,3%, sering sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 44,4%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 9,3%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{270} \times 100\% = 87,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur instansi adalah 87,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Memberikan kuantitas kerja yang maksimal

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	26	130	48,1
Sering	4	23	92	42,6
Kadang-kadang	3	5	15	9,3
Jumlah		54	237	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 48,1%, sering sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 42,6%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 9,3%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{237}{270} \times 100\% = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai memberikan kauntitas kerja yang maksimal adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

tabel 4.30 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Hadir Bekerja Tepat Waktu

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	33	165	61,1
Sering	4	19	76	35,2
Kadang-kadang	3	2	6	3,7
Jumlah		54	247	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 61,1%, sering sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 35,2%, kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 3,7%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{247}{270} \times 100\% = 91,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai hadir bekerja tepat waktu adalah 91,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Tidak Meninggalkan Pekerjaan Saat Waktu Bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	24	120	44.4
Sering	4	26	104	48.1
Kadang-kadang	3	4	12	7,4
Jumlah		54	236	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 44,4%, sering sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 48,1%, kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 7,4%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{270} \times 100\% = 8,74\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai tidak meninggalkan pekerjaan saat waktu bekerja adalah 8,74% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Mengerjakan Tugas Lebih Cepat Dari Sebelumnya

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	25	125	46,3
Sering	4	24	96	44,4
Kadang-kadang	3	5	15	9,3
Jumlah		54	236	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 46,3%, sering sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 44,1%, kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 9,3%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{270} \times 100\% = 87,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya adalah 87,4% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Memaksimalkan Waktu Yang Tersedia

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	24	120	45
Sering	4	25	100	46
Kadang-kadang	3	5	15	9
Jumlah			235	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 45%, sering sebanyak 25 orang dengan presentase sebesar 46%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 9%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{235}{270} \times 100\% = 87,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai memaksimalakan waktu yang tersedia adalah 87,0% yang menunjukkan bahwa responden “sering” mengenai pernyataan tersebut.

4. Kerja Sama

Tabel 4.34 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Pegawai Bekerja Sama Dengan Pegawai Lain Dalam Mempercepat Penyelesaian Pekerjaan

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	28	140	51,9
Sering	4	23	92	42,6
Kadang-kadang	3	3	9	5,6
Jumlah		54	241	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 28 orang dengan presentase sebesar 51,9%, sering sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 42,6%, kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5,6%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{241}{270} \times 100\% = 89,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai pegawai bekerja sama dengan pegawai lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan

adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Pegawai Berusaha Menjaga Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja Lainnya

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	26	130	48,1
Sering	4	17	68	31,5
Kadang-kadang	3	11	33	20,4
Jumlah		54	231	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 48,1%, sering sebanyak 17 orang dengan presentase sebesar 31,5%, kadang-kadang sebanyak 11 orang dengan presentase 20,4%.

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{231}{270} \times 100\% = 85,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lainnya adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Hasil Penilaian Pimpinan Terhadap Responden Mengenai Pegawai Memberikan Bantuan Kepada Rekan Bekerja

Keterangan	Bobot	Jumlah responden	Skor Total	%
Selalu	5	30	150	55,6
Sering	4	18	72	33,3
Kadang-kadang	3	5	15	9,3
Pernah	2	1	2	1,9
Jumlah		54	239	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan penelitian terhadap 54 responden diketahui bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 55,6%, sering sebanyak 18 orang dengan presentase sebesar 33,3%, kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 9,3%, pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 1,9

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Total tanggapan responden} &= \frac{\text{skor hasil tanggapan}}{\text{jumlah skor tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{239}{270} \times 100\% = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total hasil penilaian pimpinan terhadap responden mengenai memberikan bantuan kepada rekan kerja adalah 88,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” mengenai pernyataan tersebut.

Berikut merupakan nilai rata-rata tanggapan responden kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor

Tabel 4.37 Hasil Rekapitulasi dan Rata-rata Tanggapan Responden Variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
Kualitas			
1	bekerja karena memiliki kewajiban kepada instansi	84,4	84,475
2	bekerja sesuai standar operasional instansi	85,5	

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
3	mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi	86,2	
4	mengutamakan menghasilkan kualitas kerja	81,8	
Kuantitas			
5	selama bekerja mengerjakan pekerjaan sesuai target	81,1	85,6
6	berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	86,2	
7	menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur instansi	87,4	
8	memberikan kauntitas kerja yang maksimal	87,7	
Ketepatan waktu			
9	hadir bekerja tepat waktu	91,4	88,3
10	tidak meninggalkan pekerjaan saat waktu bekerja	87,4	
11	mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya	87,4	
12	memaksimalakan waktu yang tersedia	87	
Kerjasama			
13	pegawai bekerja sama dengan pegawai lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan	89,2	87,73333333
14	berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	85,5	
15	memberikan bantuan kepada rekan kerja	88,5	
Rata-rata		86,51	

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 86,51%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja Karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor kategori sangat baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan presentase 88,3%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas dengan presentase sebesar 84,47%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu hadir bekerja tepat waktu dengan presentase sebesar 91,4%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan responden terendah yaitu selama bekerja mengerjakan pekerjaan sesuai target dengan presentase 81,1%.

Tabel 4.38 Analisis hasil Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics

Kinerja karyawan

N	Valid	54
	Missin g	0
Mean		64.83
Std. Error of Mean		.629
Median		65.00
Mode		65
Std. Deviation		4.621
Variance		21.349
Range		19
Minimum		54
Maximum		73
Sum		3501

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.39 menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-rata adalah 64,83 dengan range 19 dan total skor 3501. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor dan hasil pengelolaan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut

$$skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah(jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$skor\ teoritis = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,83 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $64,83 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

4.2.2 Korelasi Rank Spearman

Berikut ini dilakukan korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS 23, untuk mengetahui hubungan antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor dengan melibatkan 54 responden.

Tabel 4.39 Hasil Korelasi Rank Spearman

Correlations			Komitmen Organisasiona 1	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Komitmen Organisasional	Correlation Coefficient	1.000	.637**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	54	54
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	.637**	1.000
Sig. (1-tailed)		.000	.	
N		54	54	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Tabel 4.40 Interpretasi Korelasi Rank Spearman

Interval Nilai	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 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,637$ antara variabel komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Maka diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-4 (0,60-0,799) yang menunjukkan tingkat hubungan kuat dan searah.

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, sebagai berikut:

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $54-2 = 52$. Hasil yang diperoleh adalah 1,675

2. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = \frac{0,637\sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0,637^2}}$$

$$t = \frac{0,637\sqrt{52}}{0,5943}$$

$$t = \frac{4,6809}{0,7692}$$

$$t = 6,0855$$

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

1. $H_0 (t \leq 0)$

Tidak terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

2. $H_a (t > 0)$

Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,085 dan t_{tabel} sebesar 1,675, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,085 > 1,675$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor.

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan besarnya nilai hubungan antar variabel, variabel dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Perhitungan korelasi *rank spearman* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,637$ selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$= 0,637^2 \times 100\%$$

$$= 40,57\%$$

Hasil analisis determinasi menunjukkan nilai $KD = 40,57\%$ yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 40,57% dan sebesar 59,43% dipengaruhi oleh faktor lain diluar komitmen organisasional.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Komitmen Organisasional pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk

Hewan Bogor

Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Komitmen organisasional memiliki 3 indikator yaitu komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Pegawai dikatakan memiliki komitmen efektif yang baik, jika pegawai tersebut merasa senang berada di organisasi, mematuhi aturan dengan senang hati, bertekad menumbuhkan rasa memiliki yang kuat pada instansi, berkeinginan untuk bertahan bukan karena terpaksa, dan bersemangat jika diminta lembur diluar jam pekerjaan. Adapun pegawai dikatakan memiliki komitmen berkelanjutan yang baik, jika pegawai tersebut mudah mendapatkan promosi, merasa gaji saya mampu memenuhi kebutuhan hidup, saat ini bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan, berkeinginan tetap tinggal di instansi karena penghasilan yang mencukupi, dan berniat berada di profesi ini demi memenuhi kebutuhan hidup. Selanjutnya pegawai dikatakan memiliki komitmen normatif yang baik, jika pegawai tersebut berkeinginan untuk mengembangkan keahlian-keahliannya, mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja berusaha membantu mengatasinya, instansi ini merupakan tempat bekerja terbaik dibandingkan peluang yang ada, mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di instansi ini, dan bersemangat terlibat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan instansi. Dari 3 indikator komitmen organisasional didapatkan komitmen berkelanjutan memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah dengan 81,8%.

4.3.2 Kinerja Karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan

Bogor

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka

perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. indikator kinerja karyawan antara lain, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerja sama.

Pegawai dikatakan memiliki kualitas yang baik, jika pegawai tersebut bekerja karena memiliki kewajiban kepada instansi, bekerja sesuai standar operasional instansi, mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi, dan mengutamakan menghasilkan kualitas kerja. Adapun pegawai dikatakan memiliki kuantitas yang baik, jika pegawai tersebut selama bekerja mengerjakan pekerjaan sesuai target, berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja, memberikan kuantitas kerja yang maksimal, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur instansi. Selanjutnya pegawai dikatakan memiliki ketepatan waktu yang baik, jika hadir bekerja tepat waktu, tidak menunggalkan pekerjaan saat waktu bekerja, mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya, dan memaksimalkan waktu yang tersedia. Berikutnya pegawai dikatakan memiliki kerjasama yang baik, jika pegawai tersebut bekerja sama dengan pegawai lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan, berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, dan memberikan bantuan kepada rekan kerja. Dari 4 indikator kinerja karyawan didapatkan kualitas memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah dengan 84,4%.

4.3.2 Hubungan Antara Komitmen Organisasional Dengan Kinerja Karyawan Pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor

Komitmen organisasional dapat menghasilkan efek yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingginya komitmen organisasional setiap pegawai diharapkan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam bekerja yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasional dengan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan teori Carsten dan Spector (2008) menyatakan semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berpengaruh pada karyawan sendiri, yaitu karyawan akan tetap berada dalam organisasi dan akan selalu berusaha meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

Hasil analisis deskriptif variabel komitmen organisasional diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 84,6% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor sangat baik. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 86,51% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor sangat baik. Hal ini dibuktikan pula

dengan hasil uji hipotesis koefisien korelasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,085 > 1,675$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. komitmen organisasional memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 40,57% dan sebesar 59,43% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febriana Ramadhan (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. berikutnya berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Restu ardian (2019) mengenai hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja karyawan, hubungan ini dimana jika komitmen organisasional baik maka kinerja baik. Dalam penelitian ini komitmen organisasional mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka faktor komitmen organisasional sangat penting, karena jika komitmen organisasional menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih baik. Jadi, untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasional karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan, dapat memenuhi tujuan-tujuan organisasi dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Bab 5

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel komitmen organisasional diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 84,6% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor sangat baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden sebesar 86,5% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (80%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor sangat baik.
3. Komitmen organisasional dengan kinerja karyawan memiliki hubungan, dengan hasil perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* yaitu sebesar 0,637 yang artinya komitmen organisasional dengan kinerja karyawan memiliki hubungan positif, kriteria hubungan yang dimiliki adalah kuat dan searah. Uji hipotesis koefisien korelasi yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,085 > 1,675$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. komitmen organisasional memiliki kontribusi terhadap kinerja sebesar 40,57% dan sebesar 59,43% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.2 saran

Saran yang dikemukakan oleh peneliti sesuai dengan pembahasan mengenai “Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor” yaitu sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dengan variabel komitmen organisasional pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor terdapat kelemahan pada indikator Komitmen berkelanjutan, rendahnya indikator komitmen berkelanjutan khususnya pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor dikarenakan sulitnya mendapatkan promosi jabatan, gaji yang tidak terlalu besar menyebabkan masalah pegawai yang terkadang

mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja. oleh karena itu penulis menyarankan instansi mempermudah promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan bonus apabila karyawan selalu mencapai target. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat mensejahterakan pegawai sehingga merasa bangga dengan pekerjaan yang didapat dan pegawai dapat bekerja dengan penuh semangat, produktif, dan menampilkan kinerja yang baik.

2. Untuk kinerja karyawan, didapatkan hasil bahwa karyawan belum mengutamakan menghasilkan kualitas kerja yang baik, hal itu ditunjukkan melalui penilaian pimpinan terhadap karyawan. Maka dari itu, pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor disarankan untuk memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan mengenai standar perusahaan serta wajib mengikuti pelatihan dasar agar karyawan memiliki tingkat kemampuan yang memenuhi standar instansi.
3. Selanjutnya dilihat dari hasil koefisien determinasi menunjukkan komitmen organisasional memberikan pengaruh sebesar 40,57% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 59,43% dipengaruhi oleh variabel lain. Untuk penelitian selanjutnya bisa memperhatikan variabel - variabel diluar komitmen organisasional yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi, pengembangan karir, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. 2009 *Performance management 2 edition, person education, ine publisihing.*
- Allen dan Meyer, 2011, *Organizational Commitment in Higher Education.* Jackson State University:Mississippi.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan “Melejitkan Produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi.”* Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management. United States Edition.* Pearson Education.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo,Suparno.2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”.*Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Freddy Rangkuti. 2017. *Customer Care Excellent Meningkatkan Kinerja Perusahaan melalui Pelayanan Prima Plus Analisis Kasus Jasa Raharja.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas,* Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- John Miner dalam Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia.* Cetakan Ketiga 2015. Yogyakarta: Pustaka Belajar..
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kreitner dan Kinicki, 2017. *Perilaku Organisasi (Orgaizational. Behavior).* Salemba Empa, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Prawirosentono, Suryadi dan Primasari, Dewi, 2015. *Kinerja dan motivasi Karyawan..* BPFE, Yogyakarta
- Rismawati, Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar : Celebes Media Perkasa.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: CV Andi Ofsett.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi tiga. Bandung: Alfabeta
- Wagner, John A. & Hollenbeck, John R. 2010. *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New Yor: Routledge.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Gafindo Persad
- Yusuf, Ria Mardiana, dan Syarif, Darman. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

Jurnal

- Sri Gustina Pane & Fatmawati (2017) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertahanan Nasional Kota Medan. JURNAL UNIVERSITAS ISLAM SUMATRA UTARA ISSN 2339-0506
- Ega Prianih dan Nancy Yusnita(2017) Hubungan Gaya Kepemimpinan Otokratis Dengan Komitmen Organisasional Karyawan Pada PT Mitra Megah Sentosa. UNIVERSITAS PAKUAN JIMFE(E-ISSN 2502-5678)

Website

<https://www.liputan6.com/>

<https://www.bkn.go.id/>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga Pratama
Alamat : Kp. Bubulak Desa Lewengkolot Kec Cibungbulang Kab
Bogor Rt. 03/ Rw 01 No 24
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 27 April 1996
Agama : Islam
Pendidikan

- SD : SDN Kapuk Muara 07 Petang Jakarta Utara
- SMP : SMPN 2 Cibungbulang Bogor
- SMA : SMAN 1 Ciampea Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 21 Desember 2022
Peneliti

(Angga Pratama)

LAMPIRAN

lampiran 1. Surat Permohonan Penelitian



KEMENTERIAN PERTANIAN
DIREKTORAT JENDERAL PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
BALAI PENGUJIAN MUTU DAN SERTIFIKASI PRODUK HEWAN

Jl. Pemuda No. 29A Bogor 16161
Telepon (0251) 8377111, 8353712 Faksimili (0251) 8353712

SURAT KETERANGAN

Nomor : ~~B-2306~~/HM.240/F5.A/03/2020

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Drh. Hasan Abdullah Sanyata
NIP : 197001102002121001
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Tk. 1 IV/b
Jabatan : Kepala Balai
Instansi : Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Angga Pratama
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Managemen
Universitas : Universitas Pakuan

Telah melaksanakan Kegiatan magang Jurusan Managemen Kepegawaian di Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor tanggal 05 s.d.19 Maret 2020.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Bogor, 23 Maret 2020
Kepala Balai,

Drh. Hasan Abdullah Sanyata
NIP.197001102002121001

KUESIONER PENELITIAN

Hubungan Komitmen Organisasional dengan Kinerja Karyawan pada Balai Pengujian Mutu dan Sertifikasi Produk Hewan Bogor

Responden yang terhormat, bersama ini saya mohon kesediaan Saudara/I untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang anda berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya.

I. Identitas Responden

1. Bagian :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
a. <20 tahun b. 20 – 30 tahun c. 31 – 40 tahun d. > 40 tahun
4. Lama bekerja :
a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. >20 tahun
5. Pendidikan terakhir :
a. SMA/SLTA b. D1 c. D3 d. S1 e. S2 f. S3

II. Petunjuk Pengisian

1. Saudara/I menjawab pertanyaan dengan sejujur – jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan mencentang (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan :

SS	= Sangat Setuju	SL	= Selalu
S	= Setuju	SR	= Sering
R	= Ragu – ragu	KK	= Kadang-kadang
TS	= Tidak Setuju	P	= Pernah
STS	= Sangat Tidak Setuju	TP	= Tidak Pernah

3. Dimohon menjawab seluruh pertanyaan yang ada.
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

A. Komitmen Organisasional

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
komitmen efektif						
1	Merasa senang berada di organisasi					
2	Mematuhi aturan dengan senang hati					
3	Bertekad menumbuhkan rasa memiliki yang kuat pada instansi					
4	Berkeinginan untuk bertahan bukan karena terpaksa					
5	Bersemangat jika diminta lembur diluar jam pekerjaan					
komitmen berkelanjutan						
6	Berkeinginan tetap tinggal di instansi karena penghasilan yang mencukupi					
7	Saat ini bekerja di instansi merupakan kebutuhan dan keinginan					
8	Merasa gaji saya mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup					
9	Berniat tetap berada dalam profesi ini demi memenuhi kebutuhan hidup					
10	Akan lebih mudah mendapatkan promosi ditempat kerja saat ini					
Komitmen normatif						
11	Berkeinginan untuk mengembangkan keahlian-keahlian					
12	Instansi ini merupakan tempat bekerja terbaik dibandingkan peluang yang ada					
13	Mendapatkan kesulitan dalam pekerjaan, rekan kerja berusaha membantu mengatasinya					
14	Bersemangat terlibat aktif dalam kegiatan yang diselenggarakan instansi					
15	Mempunyai kewajiban yang membuat harus tetap ada di instansi ini					

B. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	KD	P	TP
Kualitas						
1	bekerja karena memiliki kewajiban kepada instansi					
2	bekerja sesuai standar operasional instansi					
3	mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
4	mengutamakan menghasilkan kualitas kerja					
Kuantitas						
5	selama bekerja mengerjakan pekerjaan sesuai target					
6	berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja					
7	menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur instansi					
8	memberikan kuantitas kerja yang maksimal					
Ketepatan waktu						
9	hadir bekerja tepat waktu					
10	tidak meninggalkan pekerjaan saat waktu bekerja					
11	mengerjakan tugas lebih cepat dari sebelumnya					
12	memaksimalakan waktu yang tersedia					
13	pegawai bekerja sama dengan pegawai lain dalam mempercepat penyelesaian pekerjaan					
14	berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
15	memberikan bantuan kepada rekan kerja					

lampiran 3. Koding komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan

NO	KOMITMEN ORGANISASIONAL														Skor	No	KINERJA KARYAWAN														skor		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	#	#	#	#	#			#	1	2	3	4	5	6	7	9	#	#	#	#	#		#	
1	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	56	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	57		
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	66	
3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	5	63	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	64	
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	63	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	71	
5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	60		
6	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	63	6	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	64	
7	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	3	65	7	3	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	5	4	59	
8	4	5	3	5	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	3	61	8	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	60	
9	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	5	4	57	9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73	
#	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	4	5	5	66	#	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	68	
#	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	58	#	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	2	59	
#	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	65	#	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	70	
#	5	4	5	3	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	63	#	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	65	
#	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	65	#	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	68	
#	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	61	#	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	59	
#	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	64	#	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	65	
#	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	3	59	#	4	4	4	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	63	
#	5	5	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	5	63	#	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	66	
#	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	60	#	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	62	
#	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	67	#	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	64	
#	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	60	#	3	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	62	
#	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68	#	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	59	
#	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	68	#	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	62	
#	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	4	4	65	#	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	66	
#	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	66	#	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	66	
#	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	68	#	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
#	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	66	#	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	65	
#	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	65	#	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	69	
#	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	69	#	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	67	
#	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	62	#	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	55	
#	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	61	#	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	60	
#	5	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	65	#	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	69	
#	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	66	#	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	69	
#	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	70	#	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72	
#	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	67	#	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	61	

#	4	4	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	63	#	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	70	
#	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	65	#	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64	
#	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	5	5	65	#	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	70	
#	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63	#	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	54	
#	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	65	#	5	4	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	58	
#	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	67	#	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	4	67
#	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	67	#	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68	
#	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	66	#	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	64	
#	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	3	64	#	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	65	
#	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	3	5	3	4	4	64	#	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	70	
#	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	62	#	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	
#	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	67	#	3	5	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	59	
#	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	66	#	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73	
#	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	67	#	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67	
#	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	61	#	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	69	
#	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	62	#	5	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	65	
#	4	5	3	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60	#	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	65	
#	4	5	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	62	#	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	69	
#	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	66	#	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	67	