

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KUD RAHARJA PASIRIPIS KECAMATAN SURADE
KABUPATEN SUKABUMI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian AkhirGuna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

**A'TINI ISTIANA
173402027**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI JAKARTA
GLOBAL UNIVERSITY**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi, Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode *survey* dengan pendekatan deskriptif dan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang menjadi anggota pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi sebanyak 55 pegawai, Sampel dalam penelitian ini sebanyak jumlah populasi yaitu 55 responden dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu teknik sensus atau *sampling total*. Sumber data yang digunakan adalah data primer dengan memberikan dan mendistribusikan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Untuk uji analisis instrument, data penelitian digunakan uji validitas dan uji reliabilitas kemudian untuk dilakukan uji analisis hubungan dan pengaruh digunakan korelasi, analisis regresi linear, dan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat keeratan komitmen organisasional dengan kinerja pegawai sebesar 0,783, memiliki arti bahwa hubungan kedua variabel berada pada tingkat hubungan yang kuat dan searah. Hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini terbukti bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Besarnya kontribusi pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai sebesar 61,3%, sedangkan sisanya sebesar 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti diluar variabel Komitmen Organisasional.

Kata kunci : Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research was conducted at KUD Raharja Pasiripis, Surade District, Sukabumi Regency. The purpose of this study was to determine the effect of Organizational Commitment on Employee Performance at KUD Raharja Pasiripis, Surade District, Sukabumi Regency.

The design in this study used a survey method with a descriptive approach and associative method. The population in this study were all employees who became members of the KUD Raharja Pasiripis, Surade District, Sukabumi Regency as many as 55 employees. The sample in this study was the total population, namely 55 respondents using the non-probability sampling method, namely the census technique or total sampling. Sources of data used are primary data by providing and distributing questionnaires to respondents who were sampled in this study. To test the instrument analysis of the quality of the research data, validity and reliability tests were used, then to test the relationship and influence analysis used correlation, linear regression analysis, and coefficient of determination analysis.

Based on the results of research that has been done, it can be seen that organizational commitment has an effect on employee performance. The results showed that the level of closeness of Organizational Commitment with Employee Performance was 0.783, meaning that the relationship between the two variables was at the level of a strong and unidirectional relationship. The results of the calculation and analysis of the coefficient of determination (r^2) show that Organizational Commitment has a positive effect on Employee Performance at KUD Raharja Pasiripis, Surade District, Sukabumi Regency, so that the research hypothesis proposed in this study proves that Organizational Commitment has an effect on Employee Performance. The magnitude of the contribution of the influence of Organizational Commitment to Employee Performance is 61.3%, while the remaining 38.9% is influenced by other variables not examined outside the Organizational Commitment variable.

Keywords: Organizational Commitment and Employee Performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.5 Kerangka Pemikiran.....	9
1.6 Hipotesis Penelitian	13
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen.....	15
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	15
2.1.2 Fungsi Manajemen.....	16
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.2 Filosofi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	19
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	20
2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	24
2.3 Komitmen Organisasional	26
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasional	26
2.3.2 Dimensi dan Indikator Komitmen Organisasional	27
2.4 Kinerja Pegawai.....	29
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	29
2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	30
2.4.3 Tujuan dan Sasaran Kinerja	31
2.4.4 Langkah – Langkah Dalam Peningkatan Kinerja	33
2.4.5 Penilaian Kinerja.....	34
2.4.6 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai	36
2.5 Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	38
3.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	38
3.1.2 Struktur Organisasi	39
3.2 Metodologi Penelitian	42

3.2.1	Prosedur Penelitian	42
3.2.2	Desain Penelitian	42
3.2.3	Unit Analisis	44
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	45
1	Populasi.....	45
2	Sampel	46
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data	46
3.2.6	Operasional Variabel	47
3.2.7	Intrumen Penelitian.....	49
3.2.8	Metode Analisa Data	49
3.2.8.1	Uji Validitas.....	50
3.2.8.2	Uji Reliabilitas	50
3.2.9	Analisis Statistik	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Karakteristik Responden.....	55
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	57
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	57
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	58
4.3	Hasil Pembahasan	60
4.3.1	Deskriptif komitmen organisasional pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi	60
4.3.2	Deskriptif Kinerja Pegawai Pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.....	70
4.3.3	Pengaruh Komitmen Organisasional Kinerja Pegawai Pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.....	80
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	83
5.2	Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era disrupsi yang ditandai dengan terjadinya revolusi industri dan digitalisasi secara global telah merambah seluruh pelosok dunia yang mampu memberikan pengaruh pada sektor industri saat ini, yakni adanya peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya dalam industri yang sama baik bisnis barang maupun jasa. Tidak lepas dari itu pihak perusahaan tentu ingin mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Berkaca pada kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya berbagai perubahan yang terjadi. Dengan adanya perubahan-perubahan secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan akan mempengaruhi pula terhadap kondisi perusahaan (organisasi). Berbagai pengaruh kondisi terhadap hasil kerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan memengaruhi tujuan dari organisasi. Terbentuknya suatu organisasi tentunya tidak terlepas dari adanya tujuan yang ingin dicapai melalui pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan tepat, oleh karena itu tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi harus harmonis agar selaras dengan tujuan organisasi.

Selain itu, sumber daya manusia dalam organisasi diharapkan memiliki kompetensi, kemampuan, dan keterampilan, yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya. Organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja, dan tidak kalah pentingnya adalah komitmen yang kuat terhadap organisasi. Dengan demikian, diharapkan sumber daya manusia organisasi dapat memberikan kontribusi terbaik terhadap organisasi. Tidak dipungkiri bahwa manusia merupakan motor penggerak sumber daya yang ada dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi atau perusahaan. Organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang tergolong dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing – masing individu tersebut.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seseorang, sehingga ia lebih produktif bersama organisasi menuju dan menjadikan lembaga yang mampu melewati beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Hal ini diperlukan sangat diperlukan setiap organisasi baik skala besar maupun kecil, organisasi level nasional maupun daerah, termasuk organisasi yang bentuk kelembagaan koperasi yang memiliki peran penting dalam menumbuhkan ekonomi masyarakat dengan asas kekeluargaan.

Koperasi pertama kali didirikan di Indonesia pada tahun 1895 dengan tujuan untuk menolong para pegawai pamong praja rendah agar tidak terjerat oleh lintah darat. Berdasarkan pasal 33 UUD 1945, koperasi merupakan bangun perusahaan yang sesuai dengan sistem perekonomian yang hendak di kembangkan (Hamid, 2019:57). Koperasi merupakan salah satu lembaga keuangan non-bank yang cukup berperan dalam menumbuhkembangkan perekonomian Indonesia. Koperasi merupakan usaha gerakan rakyat yang berdasarkan pada asas kekeluargaan. Menurut Muhammad Hatta, Koperasi dikonseptualisasikan sebagai persekutuan lemah untuk mengelola kepentingan hidupnya, mencapai keperluan hidupnya dengan ongkos yang semurah-murahnya, itulah yang dituju dan pada koperasi didahulukan kepentingan bersama bukan keuntungan (Hamid, 2019:55).

Pada rezim Orde Baru, lahir program koperasi yang diberi nama Koperasi Unit Desa (KUD) yang membuat koperasi menjadi berkembang. Pembentukan KUD merupakan bentuk penyatuan beberapa koperasi pertanian kecil yang diintegrasikan dengan pengembangan pertanian lain. sejak masa itu banyak bermunculan KUD yang terbentuk dan mengalami perkembangan pesat sejak Pelita I hingga Pelita V sehingga koperasi memiliki peranan penting dalam perekonomian Indonesia. Seiring perjalanan waktu, kesuksesan KUD mulai berkurang dan banyak KUD yang tidak berjalan sebagai persekutuan rakyat kecil, meskipun saat ini masih terdapat KUD yang masih berdiri dan aktif dengan keanggotaan yang harmonis dan cukup sibuk dalam menjalankan tugas melayani sesama naggotanya. KUD yang masih aktif dapat ditemukan diberbagai daerah pedesaan salah satunya KUD Raharja Pasiripis Kec. Suarade Kabupaten

Sukabumi Jawa Barat. Koperasi Unit Desa Raharja Pasiripis adalah koperasi yang menyediakan berbagai macam kebutuhan ekonomi, baik dibidang produksi, konsumsi, perkreditan dan jasa yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan.

Pada sektor jasa, KUD Raharja Pasiripis memberikan bantuan dana kepada usaha – usaha masyarakat kecil dan bagi anggota koperasi yang membutuhkan dan berupaya untuk meningkatkan pelayanan simpan pinjam dalam meningkatkan keanggotaan yang lebih besar dan juga meningkatkan pelayanan simpan pinjam. Keberadaan KUD Raharja Pasiripis dapat bertahan hingga saat ini tidak terlepas kemampuan KUD yang adaptif dengan berbagai perubahan kondisi ekonomi dan teknologi serta dengan adanya komitmen organisasional yang tinggi hingga mampu memberikan luaran hasil kerja anggota yang mampu memenuhi kebutuhan sesama anggota.

Komitmen organisasi pegawai merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan output yang dihasilkan pegawai sekaligus anggota sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas kerja para anggota KUD Raharja Pasiripis dalam menjalankan perannya memberikan pelayanan kepada anggota termasuk non anggota sebagai nasabah pengguna jasa, keuangan dan produk dari KUD. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang kuat terhadap perusahaan atau organisasi serta memiliki loyalitas dalam bekerja akan berupaya untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan prestasi kerjanya yang ditunjukkan dengan dedikasi dan kinerja yang maksimal.

Kinerja pegawai yang maksimal menunjukkan kemampuan anggota dan pengurus untuk menjadikan koperasi sebagai sokoguru perekonomian bagi anggota dan masyarakat umum sebagai non keanggotaan yang menggunakan layanan KUD. Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, karena jika kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu atau sumber daya manusia nya perlu diperhatikan (Prawirosentono ; Sinambela (2019:484). Oleh karena itu kinerja sumber daya manusia (SDM) para pegawai KUD Raharja Pasiripis sangat diperlukan untuk mendukung dapat berjalannya program koperasi dengan baik tepat sasaran dilihat dari beberapa sisi pengelolaan keuangan diantaranya dari kemampuan, pengetahuan, kejujuran dalam pengelolaan keuangan serta memegang prinsip kepentingan bersama dengan memperhatikan segala bentuk perjanjian dan ketepatan dalam memenuhi kewajiban yang dimiliki anggota termasuk kelayakan karakteristik pribadi dan ekonomi non anggota yang hendak bersentuhan dengan KUD Raharja Pasiripis.

Meskipun demikian, dinamika baik buruknya kinerja pegawai yang dikaitkan dengan komitmen organisasional ditemui pada KUD RAharja Pasiripis. Komitmen organisasi dalam hal ini berkaitan dengan bagaimana anggota KUD memang sudah seharusnya mengeluarkan sumber daya fisik, mental dan spiritual mereka, hal ini dapat dilihat dari rasa memiliki, kebanggaan dan pengabdianya serta bagaimana tanggung jawab anggota KUD untuk mencapai tujuan kinerja yang baik untuk KUD mampu memenuhi kebutuhan anggota lainnya sekaligus menyentuh kebutuhan masyarakat non-keanggotaan di Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

Realisasi pengelolaan KUD Raharja Pasiripis baik dalam pemenuhan kebutuhan anggota maupun non-keanggotaan nyatanya tidaklah mudah khususnya dalam hal simpan pinjam atau pembiayaan baik untuk anggota yang kebanyakan petani maupun non-keanggotaan, permasalahan yang tersejadi adalah adanya selain mengalami kemacetan pengembalian pembiayaan, produk hasil pertanian pun tidak dijual ke KUD Raharja Pasiripis sebagai pemberi modal sehingga tunggakan pengembalian dari anggota maupun non-keanggotaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang optimalnya kinerja pegawai sebagai anggota KUD Raharja Pasiripis dalam menggunakan dan menyalurkan dana koperasi sehingga dapat menjadi kendala dalam mencapai keberhasilan program KUD Raharja Pasiripis dilihat dari aspek ekonomi dan keberlanjutan KUD.

Kurang baiknya kinerja pegawai KUD Raharja Pasiripis dapat dipengaruhi oleh kurangnya komitmen organisasional anggota sebagai pegawai yang mengakibatkan terjadinya munculnya permasalahan dalam kegiatan pinjaman dan koperasi yang ditambah dengan sulitnya mengatasi dan mengumpulkan simpanan modal koperasi karena semakin tidak lancarnya pengembalian dana koperasi. Berikut adalah data jumlah anggota KUD macet, data jumlah anggota KUD lancar, dan data jumlah non-keanggotaan KUD macet yang masuk dalam lingkup yang dilayani KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

Tabel 1.1
Jumlah Anggota Macet dan Lancar, Jumlah Non-anggota Macet dan Lancar
Dalam Pengembalian Dana KUD Raharja Pasiripis

Keterangan	Jumlah Anggota/Non-anggota yang dilayani	Pengembalian Dana Koperasi Jumlah Anggota/Non-anggota	
		Lancar	Macet
Anggota	55	42	13
Non-keanggotaan	68	43	25

(Sumber : Laporan Tahunan KUD Raharja Pasiripis, 2020)

Dari tabel di atas, terlihat bahwa dana KUD Raharja Pasiripis yang wajib dikembalikan terjadi kemacetan baik dari anggota koperasi maupun non keanggotaan koperasi. Anggota koperasi yang sama-sama menggunakan dana koperasi dari 55 anggota; sebanyak 42 anggota lancar dalam mengembalikan kewajiban pada koperasi, sedangkan sebanyak 13 anggota mengalami kemacetan. Hal ini terjadi karena anggota sekaligus sebagai pegawai tidak memahami betul peran penting sebagai anggota KUD yang seharusnya mengedepankan kepentingan dan kemajuan bersama pada KUD sehingga dana simpanan KUD tetap terjaga dan cukup untuk membiayai kebutuhan anggota lainnya. Kondisi demikian mengindikasikan kinerja pegawai yang sekaligus sebagai anggota kurang baik dan tidak sejalan dengan semangat koperasi sebagai akibat kurang kuatnya komitmen organisasional yang telah disepakati bersama antara sesama anggota KUD Raharja Pasiripis.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul “**Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi)**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian, maka dalam penelitian ini peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen organisasional pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi
2. Bagaimana kinerja pegawai pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan mengolah data mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi. Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui komitmen organisasional pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan diantaranya adalah sebagai berikut:

1. **Bagi Penulis**

Untuk memberikan wawasan bagi penulis mengenai komitmen organisasi dan kinerja pegawai dalam ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan agar dapat mengetahui teori yang dipelajari dengan aplikasinya di lapangan.

2. **Bagi Akademisi**

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3. **Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai yang sekaligus sebagai anggota.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian akan berusaha menjelaskan hubungan maupun pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi.

Menurut Robbins & Timothy (2016:83), menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempatnya bekerja. Dengan kata lain komitmen organisasi ialah sikap individu yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu betah dan ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komitmen organisasional dipengaruhi oleh tiga komponen sehingga individu memilih tetap atau meninggalkan organisasi berdasarkan norma yang dimilikinya, komponen tersebut yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*),
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan
3. Komitmen normatif (*normative commitment*).

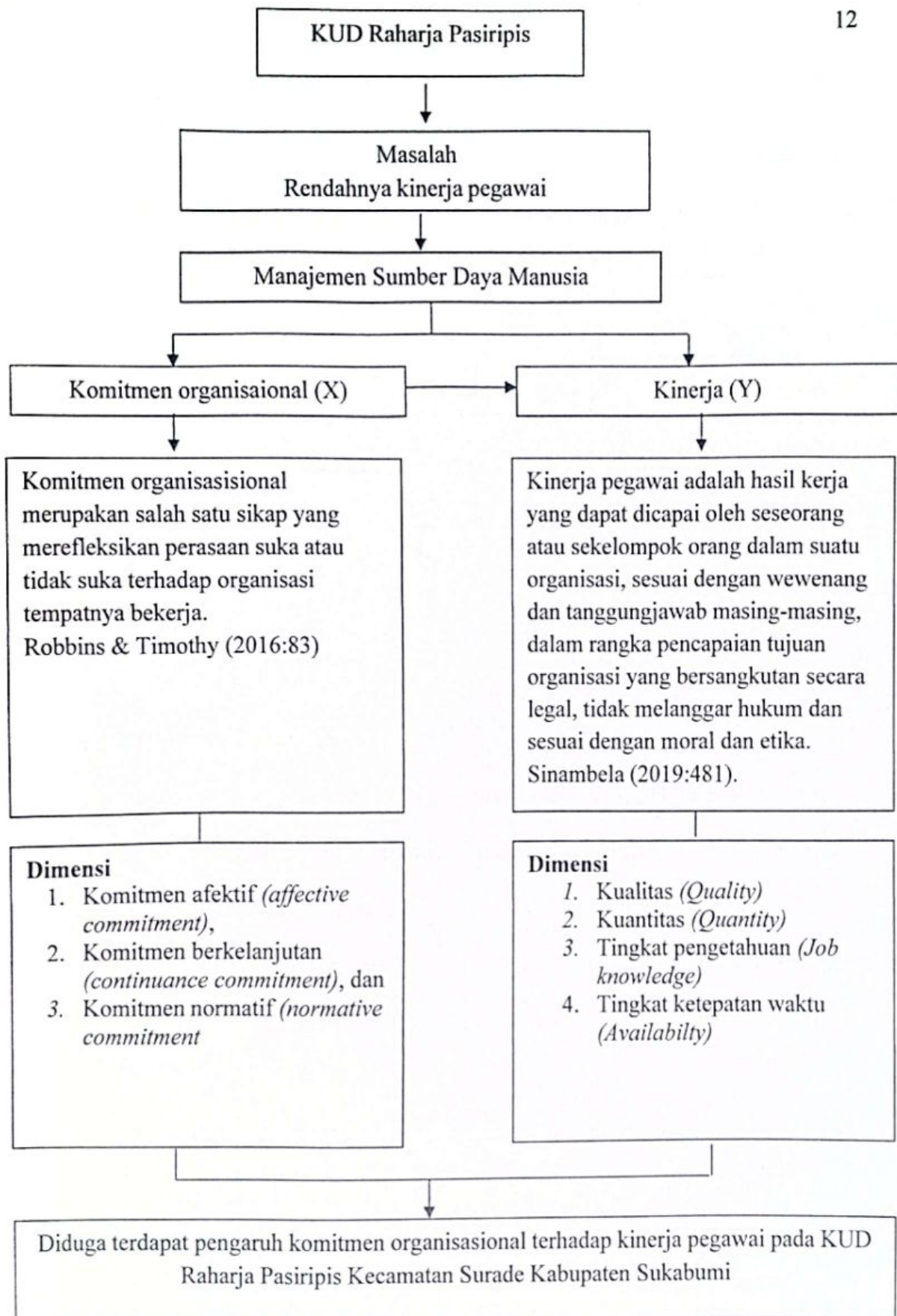
Menurut Sinambela (2019:481), kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja seorang karyawan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena diberi gaji atau upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan yang baik.

Dimensi kinerja karyawan ada empat kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (*Quality*)
2. Kuantitas (*Quantity*)
3. Tingkat pengetahuan (*Job knowledge*)
4. Tingkat ketepatan waktu (*Availabilty*)

Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan merujuk pada pernyataan Sopiah (2018:155), yang menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras untuk meningkatkan kinerja yang baik bagi pencapaian tujuan. Organisasi. Komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, kecerdasan akan emosional masing-masing individu, tingkah laku, dan kemauan anggota pada organisasi.

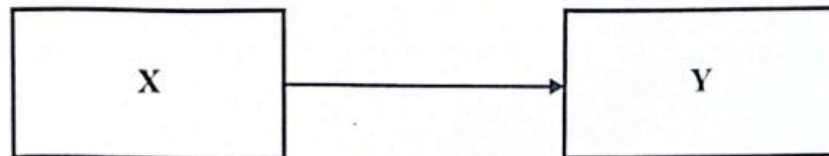
Berdasarkan penjelasan di atas terlihat ada pengaruhnya antara komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Untuk melihat silogisme antar variabel, maka dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber : Diolah Sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Gambar tersebut dapat menjelaskan, bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk memperjelas keterkaitan antar variabel maka dapat dilihat gambar paradigma penelitian berikut:



Gambar 1.2
Paradigma Penelitian

Keterangan:

X = *Independen variable* (Komitmen Organisasional)

Y = *Dependen variable* (Kinerja Pegawai)

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:99), menyatakan bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran di atas yang dilandasi atas dasar landasan teoritis, maka dirumuskan hipotesis, sebagai berikut: Terdapat pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Surade Kabupaten Sukabumi baik secara parsial maupun secara simultan.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Desa Pasiripis Kecamatan Surade yaitu pada KUD Raharja Pasiripis Kecamatan Kecamatan Kabupaten Sukabumi, penelitian ini direncanakan selama 6 (enam) bulan yaitu sejak bulan Maret 2021 sampai dengan Agustus 2021 dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan					
		Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst
1	Pra Penelitian	X	X	X			
2	Pelaksanaan Penelitian		X	X	X	X	X
3	Pengumpulan data			X	X	X	X
4	Seminar Up			X	X		
5	Bimbingan			X	X	X	X
6	Seminar Hasil					X	X
7	Sidang skripsi					X	X

DAFTAR PUSTAKA

- Bambang, S. (2013). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Universitas Nasional Pasim.
- Erpurini, W. (2019). Pengaruh sistem Informasi Pemasaran dan Kulaitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Hotel eL Royale Bandung. *Universitas Nasional PASIMP-ISSN:2337-3350. e-ISSN: 2549-9491*, 181–188.
- Firmansyah, D., Galih, R., & Hidayat, E. R. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Rismawan Pratama Bersinar (RPB) Bersinar Sukabumi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima, Universitas Prima Indonesia. Medan. Sumatera Utara*. 2685-984X, 1(2), 60–82.
- Hamid, E. S. (2019). *Perekonomian Indonesia*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Cetakan Kesembilan belas, (Revisi)*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen Dalam Bisnis Kontemporer*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S. P. (2014). Teori Budaya Organisasi. In *perilaku organisasi*.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi, Edisi 16 (16th ed.)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017a). *Metode Penelitian Untuk Bisnis Edisi 6 Buku 2 (e6 Buku 2)*. Salemba Empat.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017b). *Metode Penelitian untuk Bisnis Edisi 6 Jilid 1 (e6 Buku 1)*. Salemba Empat.

- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *PT. Bumi Aksara*.
- Sopiah. (2018). Budaya organisasi, komitmen organisasional pimpinan dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan bank. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. www.cvalfabeta.com
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Bisnis ; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R & D*. In *Metodelogi Penelitian*. Alfabeta. www.alfabeta.com
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, A. (2016). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grava Media.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yrama Widya.
- Terry, G. T. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Cet. ke 11). Bumi Aksara.