

ABSTRAK

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti menunjukkan bahwa pada Divisi Peralatan Industri dan Jasa PT. Pindad (Persero) Kota Bandung diperoleh keterangan, bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari dimensi Inisiatif Pegawai yang masih rendah dan dimensi Ketepatan Waktu yang masih belum diterapkan dengan optimal dalam meningkatkan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey*. Variabel dalam penelitian ini adalah menggunakan satu variabel independen yaitu Komitmen Organisasi terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan responden sebanyak 97 orang. Penelitian ini melakukan pengumpulan data menggunakan Penelitian Kepustakaan dan Studi Literatur dan Penelitian Lapangan dengan teknik observasi non partisipan, wawancara terstruktur, dan angket tertutup. Metode analisis yang digunakan adalah uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis statistik, indikator-indikator dalam penelitian ini bersifat valid dan reliable.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif memusatkan perhatiannya pada gejala yang mempunyai karakteristik tertentu yang bervariasi dalam kehidupan manusia, yang dinamakan variabel. Hakikat hubungan anatar variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Hasil penelitian berdasarkan oleh hipotesis konseptual menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Komitmen berpengaruh secara simultan sebesar 70.6% terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan secara parsial dari tiga dimensi yaitu Dimensi Komitmen Afektif (13.0%), Dimensi Komitmen Kontinyu (-15.9%), Dimensi Komitmen Normatif (73.5%) terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*) sebesar 29.4%.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah bahwa Komitmen Organisasi secara empiris memberikan pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan secara parsial yang terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu Dimensi Komitmen Afektif, Dimensi Komitmen Normatif, masing-masing memberikan pengaruh yang signifikan dan Dimensi Komitmen Kontinyu yang memberikan pengaruh terbalik dalam arti negative. Dimensi Komitmen Normatif memberikan pengaruh yang paling besar sedangkan Dimensi Komitmen Afektif memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai pada Divisi Peralatan Industri dan Jasa PT.Pindad (Persero) Kota Bandung ternyata tidak hanya dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi saja tetapi dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata kunci : *Komitmen Pegawai, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Based on the observations of the researchers showed that the Division of Industrial Equipment and Services PT. Pindad (Persero) Bandung City obtained information, that employee performance is still low. This can be seen from the dimensions of Employee Initiative which are still low and the Punctuality dimension which has not been implemented optimally in increasing organizational commitment in carrying out their duties or work.

The research method used is the method explanatory survey. The variable in this study is to use one independent variable, namely Organizational Commitment to the dependent variable, namely Employee Performance. This study uses the census method with 97 respondents. This study collects data using Library Research and Literature Studies and Field Research with non-participant observation techniques, structured interviews, and closed questionnaires. The analytical method used is data quality test, validity test, reliability test, and path analysis. Based on the results of statistical analysis, the indicators in this study are valid and reliable.

This study uses a quantitative approach. Quantitative research focuses on symptoms that have certain characteristics that vary in human life, which are called variables. The nature of the relationship between variables was analyzed using an objective theory.

The results of the study which are based on the conceptual hypothesis show that the organizational commitment variable has a positive and significant effect on employee performance. Commitment variable has a simultaneous effect of 70.6% on employee performance. While partially from the three dimensions, namely the Dimension of Affective Commitment (13.0%), the Dimension of Continuous Commitment (-15.9%), the Dimension of Normative Commitment (73.5%) on Employee Performance. The effect of other variables not studied (epsilon) is 29.4%.

The conclusion in this study is that organizational commitment empirically has a significant simultaneous effect on employee performance, while partially consisting of 3 (three) dimensions, namely the Affective Commitment Dimension, the Normative Commitment Dimension, each of which has a significant influence and the Commitment Dimension. Continuous which gives an inverse effect in a negative sense. The Dimension of Normative Commitment has the greatest influence while the Dimension of Affective Commitment has the least effect on Employee Performance. Employee performance in the Industrial Equipment and Services Division of PT. Pindad (Persero) Bandung City was not only influenced by the Organizational Commitment variable but was influenced by other variables.

Keywords: Employee Commitment, Employee Performance

RINGKESAN

Dumasar kana hasil panitén paniliti nunjukkeun yén Divisi Alat-alat sareng Jasa Industri PT. Pindad (Persero) Kota Bandung kéngingkeun inpormasi, yén kinerja pagawé masih handap. Ieu tiasa ditingali tina diménsi Karyawan Inisiatif anu masih handap sareng diménsi Tepuk Waktos anu henteu acan dilaksanakeun sacara optimal dina ningkatkeun komitmen organisasi dina ngalaksanakeun tugas atanapi padamelanana.

Métode panilitian anu digunakeun nyaéta metode *survey penjelasan*. Variabel dina panilitian ieu nyaéta ngagunakeun hiji variabel bébas, nyaéta Organisasi Komitmen kana variabel gumantung, nyaéta Pagawe Pagawé. Panilitian ieu ngagunakeun metode sésusus kalayan 97 réspodén. Panilitian ieu ngumpulkeun data nganggo Panilitian Perpustakaan sareng Studi Sastra sareng Panilitian Lapangan kalayan téhnik obsérvasi anu henteu pamilon, wawancara terstruktur, sareng kuesioner tertutup. Métode analitik anu digunakeun nyaéta tés kualitas data, tés validitas, tés réliabilitas, jeung analisis jalur. Dumasar kana hasil analisis statistik, indikator dina panilitian ieu valid sareng dipercaya.

Panilitian ieu ngagunakeun pendekatan kuantitatif. Panilitian kuantitatif museur kana gejala anu ngagaduhan ciri anu tangtu anu bénten-bénten dina kahirupan manusa, anu disebut variabel. Sifat hubungan antara variabel dianalisis ngagunakeun tiori objektif.

Hasil panilitian anu dumasar kana hipotésis konseptual nunjukkeun yén variabel komitmen organisasi ngagaduhan pangaruh anu positip sareng signifikan dina kinerja padamel. Variabel komitmen gaduh pangaruh sakaligus 70,6% kana kinerja pagawé. Sedengkeun sawaréh tina tilu diménsi, nyaéta Diménsi Komitmen Aféktif (13,0%), Diménsi Komitmen Kontinyu (-15,9%), Diménsi Komitmen Normatif (73,5%) dina Kinerja Karyawan. Pangaruh variabel sanés anu henteu dikaji (*epsilon*) nyaéta 29,4%.

Kasimpulan dina panilitian ieu nyaéta komitmen organisasi sacara émpiris gaduh pangaruh sakaligus anu signifikan kana kinerja pagawé, bari sawaréh diwangun ku 3 (tilu) diménsi, nyaéta Diménsi Komitmen Pangaruh, Diménsi Komitmen Normatif, masing-masing ngagaduhan pangaruh anu signifikan sareng Komitmen Diménsi. Kontinyu anu méré pangaruh tibalik dina rasa négatip. Diménsi Komitmen Normatif ngagaduhan pangaruh anu paling ageung sedengkeun Diménsi Komitmen Aféktif pangaruhna sahenteuna kana Kinerja Karyawan. Kinerja padamel di Divisi Peralatan sareng Jasa Industri PT. Pindad (Persero) Kota Bandung henteu ngan ukur dipangaruhan ku variabel Komitmen Organisasi tapi dipangaruhan ku variabel sanés.

Kata Konci : *Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan*

