

ABSTRAK

Eris Rusyandi 1210802039 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ewindo Rancaekek

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Ewindo Rancaekek.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teori Moekijat (2001) terdapat 3 (tiga) unsur yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi seorang pegawai. (Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan, Komitmen Normative) dan teori Sedarmayanti dalam kinerja pegawai (Kualitas Kerja (*Quality of Work*), Ketepatan waktu (*Promptness*), Inisiatif (*Initiative*), Komunikasi terbuka (*Communication*))

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan PT. Ewindo Rancaekek. Sampel yang diambil adalah sebanyak 35 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian diketahui bahwa, kondisi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai r untuk dimensi komitmen afektif adalah sebesar 0,43 dan nilai t hitung untuk komitmen afektif adalah sebesar 2,74. Nilai r untuk dimensi komitmen berkelanjutan adalah sebesar 0,68 dan nilai t hitung untuk komitmen berkelanjutan adalah sebesar 5,28, Nilai r untuk dimensi komitmen normatif adalah sebesar 0,47 dan nilai t hitung untuk komitmen normatif adalah sebesar 3,1. Nilai F_{hitung} untuk model regresi yang digunakan sebesar 43,01, Nilai R^2 (R Square) sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (komitmen organisasi) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 56%. Sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

ABSTRACT

Performance is the result of the quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities assigned to him.

This study aims to determine how much influence Organizational Commitment Against Employee Performance PT. Ewindo Rancaekek.

The theory used in this research is to use the theory Moekijat (2001) there are three (3) elements that can affect an employee organizational commitment. (Affective Commitment, Sustainable Commitment, Normative Commitment) and theory Sedarmayanti in employee performance (Quality of Work (Quality of Work), timeliness (promptness), Initiative (Initiative), open communication (Communication))

The population in this study were all employees of PT. Ewindo Rancaekek. Samples taken are as many as 35 people. The method used in this research is to use the method as a purpose associative research to determine the effect Organizational Commitment Against Employee Performance.

The results reveal that, the condition of the organization's commitment to employee performance. R values for the dimensions of affective commitment is equal to 0.43 and the t value for affective commitment is of 2.74. Rated R for sustained commitment dimension is 0.68 and the t value for a sustained commitment is equal to 5.28, r value for the dimension of normative commitment is of 0.47 and t value for normative commitment is equal to 3.1. Calculated F value for the regression model used by 43.01, The R² (R Square) by 56% .This indicates that the percentage contribution of the influence of the independent variables (organizational commitment) on the dependent variable is the performance of employees by 56%. While the remaining 44% are affected or explained by other variables not examined by researchers.