

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perekonomian di Indonesia sekarang ini tengah mengalami krisis. Adanya pandemi *Covid 19* menyebabkan tingkat konsumsi masyarakat mengalami penurunan, sehingga pendapatan ril nasional menurun. Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan informasi yang membuktikan bahwa laju perekonomian Indonesia menurun, yang mana dapat dilihat dari data kuartal I-2020 ke kuartal II-2020 mengalami kontraksi minus sebesar 4,19%.<sup>1</sup>

Usaha Mikro Kecil Menengah merupakan bentuk keikutsertaan masyarakat dalam pembangunan nasional. Usaha Mikro Kecil Menengah memegang posisi yang signifikan pada sektor ekonomi terlebih pada perekonomian Indonesia. Keunggulan dari UMKM diantaranya yaitu memanfaatkan sumber daya alam yang ada serta usaha yang memiliki padat karya, seperti pada sektor peternakan, pertanian, perikanan dan juga perdagangan.<sup>2</sup>

Untuk meraih kesuksesan dalam menjalankan bisnis/usaha tidak hanya selalu dijalankan oleh satu orang (individu), melainkan bisa juga dijalankan secara berkelompok atau dengan kata lain membentuk suatu organisasi.

---

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik (BPS), "*Indonesia Resmi Resesi: Pemulihan Ekonomi harus dipercepat*", Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, <http://www.dpr.go.id>, 05 November 2020, diakses tanggal 03 April 2021.

<sup>2</sup> Feni Dwi Anggraeni, Imam Hardjanto, Ainul Hayat, "Pengembangan UMKM Melalui Fasilitas Pihak Eksternal dan Potensi Internal", *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol 01 No 06, 1286-1287.

dijelaskan di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), organisasi merupakan kesatuan yang tersusun secara teratur yang terdiri atas bagian dalam bentuk suatu perkumpulan.<sup>3</sup>

Dalam berwirausaha tergabung pada suatu organisasi sudah pasti akan lebih menguntungkan dibanding dengan menjalankan usaha secara individual. Tidak jarang bila sekarang ini banyak pengusaha produk UMKM yang tergabung dalam organisasi untuk mendapatkan keuntungan dengan harapan usahanya dapat berkembang dan mampu bersaing serta produknya dapat dikenal oleh kalangan luas.

Budidaya hewan ternak sekarang ini telah memikat orang banyak, terbukti banyak masyarakat yang mengambil keuntungan atau penghasilan dari hasil beternak. Tidak salah bila sekarang ini banyak organisasi-organisasi yang terdiri dari mereka yang memiliki kesamaan profesi.

Di setiap wilayah memiliki perbedaan dominasi jenis hewan yang ditenak atau dibudidayakan. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 28-30 Desember 2020 diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Daftar UMKM Bidang Pemberdayaan Kabupaten Kediri**

No	Keterangan	Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri	Pranggang Koi <i>Farm</i>	Unit Sapi Perah
1	Lokasi	Desa Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri. Akses jalan aspal	Desa Pranggang Kecamatan Plosoklaten Kabupaten Kediri. Akses jalan aspal.	Desa Medowo Kecamatan Kandangan Kabupaten Kediri. Akses jalan aspal

<sup>3</sup> Tim Pustaka Phoenix, *KBBI Edisi Baru* (Jakarta: PT Media Pustaka Phoenix, 2010), 120.

2	Tahun berdiri	2000	2009	1935
3	Produk	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Madu</li> <li>- Royal jelly</li> <li>- Propolis</li> <li>- Pollen</li> <li>- Lebah madu</li> </ul>	- Bibit ikan	- Susu
4	Advertensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mulut ke mulut</li> <li>- Gelar pameran</li> </ul>	- Mulut ke mulut	- penunjuk lokasi
5	Anggota	158 Orang	70 Orang	500 Oang

Dari pemaparan tabel 1.1 dapat dipahami bahwa ketiga organisasi tersebut memiliki akses lokasi yang sama, yaitu mudah untuk ditelusuri karena jalannya sudah beraspal. Perkumpulan Peternak Lebah Madu terletak di desa Bringin kecamatan Badas, Pranggang Koi *Farm* berada di desa Pranggang kecamatan Plosoklaten, dan Unit Sapi Perah terdapat di desa Medowo kecamatan Kandangan. Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri berdiri pada tahun 2000, untuk Pranggang Koi *Farm* berdiri tahun 2009, dan Unit Sapi Perah berdiri sejak 1935.

Hasil produksi dari beternak lebah madu lebih banyak variannya, dapat dikatakan pembudidayaan lebah madu bisa menghasilkan atau menjual produk lebih banyak daripada Pranggang Koi *Farm* juga Unit Sapi Perah. Produk pada Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri terdiri dari madu, lebah, propolis, dan royal jelly. Produk dari Unit Sapi Perah terdiri dari susu. Sedangkan pada Pranggang Koi *Farm* produknya ada bibit ikan.

Dari segi advertensi pada Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri selain melalui mulut ke mulut juga melakukan advertensi dengan ikut serta

dalam kegiatan pameran-pameran. Pada Unit Sapi Perah dengan memasang penunjuk lokasi, dan pada Pranggang Koi *Farm* melalui mulut ke mulut.

Organisasi pada Pranggang Koi *Farm* dari tahun 2009 hingga sekarang ini memiliki anggota berjumlah 70 anggota. Jumlah anggota pada Unit Sapi Perah ada 500 anggota dan pada Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri memiliki sebanyak 158 anggota. Penjelasan dimaksudkan untuk menunjukkan letak perbedaan secara umum pada ketiga lokasinya.

Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri sebagai salah satu organisasi yang dibentuk bukan hanya untuk mengejar keuntungan, namun juga untuk memberdayakan peternak lebah madu dan mengembangkan potensi para peternak dalam membudidayakan lebah madu serta mengembangkan usaha para anggota.

Pada tahun 2000 Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri dibentuk, yang beralamatkan di Jl. Veteran 85 Bringin Kecamatan Badas Kabupaten Kediri. Dibentuknya atas dasar kesamaan kebutuhan dan juga kesamaan dalam mengadu nasib. Awal terbentuknya beranggotakan 32 orang, yang mana anggotanya adalah para peternak lebah madu se Kabupaten Kediri.

Beberapa kelebihan dan keunggulannya ialah dari hasil observasi di lapangan peneliti mendapati bahwasanya, Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri memiliki kerjasama dengan pihak perhutani tingkat provinsi. Maksud dan tujuan adalah untuk kemanfaatan umum berupa barang dan/atau jasa yang berhubungan dengan Pengelolaan Hutan dan hasil hutan yang berkualitas

dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat.<sup>4</sup> Yang mana supaya mendapatkan hasil budidaya lebah madu yang berkualitas, maka perlunya melakukan pengembaraan lebah madu yang baik dan bagus yaitu dengan memilih hutan yang berkualitas.

Anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri merupakan individu-individu yang berprofesi sebagai peternak lebah madu. Untuk menjalani dan menyambung hidup, mereka mencari keuntungan dan juga penghasilan dari hasil beternak lebah madu. Para anggota tersebut hanya fokus dan lebih memprioritaskan dalam usahanya yaitu beternak lebah madu, jadi profesi lainnya jika ada itu hanya sebagai kerja sampingan. Hal tersebut karena mereka menilai bahwa meskipun dengan segala resikonya, beternak lebah madu lebih menguntungkan daripada beternak hewan lain.

Bergabung dengan Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri merupakan terobosan atau pilihan yang tepat. Karena dengan tergabungnya di organisasi ini permasalahan yang mungkin saja terjadi dapat teratasi dengan fasilitas-fasilitas yang ada. Seperti, anggota mendapatkan subsidi dari pemerintah berupa bantuan uang tunai yang mana pemimpin organisasi menjembatannya supaya anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri bisa menerimanya dengan pasti. Pemimpin mengoptimalkan kontribusinya terhadap Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri dalam memberikan fasilitas kepada para anggota. Diantaranya, mengadakan gelar pameran dengan

---

<sup>4</sup> Perpu pasal 11 ayat 1-3, Nomor 72 Tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara.

memberi instruksi kepada para anggota untuk ikut serta, yang artinya anggota diberi wadah untuk memasarkan produknya. Selain itu, pemimpin juga membagikan ilmu pemasaran dengan *sharing* mengenai *packaging* yang baik, kemudian cara memasarkan produknya sehingga dapat bersaing. Pemimpin membantu anggotanya dari segi perizinan yang salah satunya adalah perizinan penyewaan hutan untuk pengembaraan lebah madu.

Dapat dijelaskan dan diketahui bahwa keuntungan bergabung dalam Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri adalah anggota mendapatkan kesempatan untuk ikut serta dalam pelatihan-pelatihan, ikut serta dalam gerakan amal lingkungan. Dapat mengetahui harga pasarnya produk-produk hasil ternak. Keuntungan lainnya yang didapatkan dengan menjadi anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri adalah mudahnya mendapatkan penyewaan hutan dan juga perizinannya, serta mendapatkan subsidi dari pemerintah untuk pengembangan usaha masing-masing anggota.

Kemudian, sebuah organisasi tidak dapat lepas kaitannya dengan sumber daya manusia. Faktor terpenting yang terdapat pada sebuah organisasi adalah SDM. Sumber daya manusia menjadi aset penting yang dimiliki setiap organisasi atau perusahaan. Tiada SDM sebuah organisasi tidak dapat berhasil dengan baik yang sesuai dengan Visi dan Misi organisasi tersebut.<sup>5</sup>

Menurut Robbins, perilaku organisasi adalah ilmu yang mengamati tentang dampak dari perilaku individu atau kelompok terhadap orang yang

---

<sup>5</sup> Susilo Susiawan, Abdul Muhid, "Fungsi kepemimpinan, Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional", *Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol 04 No 03 (September, 2015), 304.

terlibat dalam organisasi.<sup>6</sup> Dengan memperhatikan perilaku organisasi dapat meningkatkan efektifitas dari organisasi tersebut. Supaya tidak terjadi kesalahan yang fatal yang disebabkan oleh dampak perilaku dari anggota organisasi maka perlu adanya sebuah komitmen.

Komitmen merupakan keinginan seseorang untuk memenuhi, mengikuti, setia terikat dengan seseorang atau organisasi secara sukarela. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbin dan Judge, bahwa “Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan yang mana para anggota memihak organisasi tertentu, untuk mempertahankan status keanggotaannya dalam organisasi”.<sup>7</sup> Keberadaan komitmen dari seluruh anggota organisasi sangatlah penting. Mereka yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasinya akan berusaha memberikan kontribusi yang terbaik untuk keberhasilan tujuan organisasi.<sup>8</sup>

Proses terjadinya komitmen tidak bisa dengan cepat tumbuh dalam diri setiap anggota organisasi, perlu waktu cukup lama. Banyak faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional diantaranya adalah motivasi dan kepemimpinan. Menurut Wahyudi dan Rendi Salam tumbuhnya komitmen organisasional pada anggota organisasi dipengaruhi beberapa faktor, yaitu motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi.<sup>9</sup> Demi tercapainya tujuan organisasi perlu adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia (anggota

---

<sup>6</sup> Timotious Duha, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 09.

<sup>7</sup> Ria Mardiana & Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipegaruhi, dan Mempengaruhi*, (Makassar: NAS Media Pustaka, 2017), 25.

<sup>8</sup> Susiawan & Muhid, “Komitmen Organisasi” *Jurnal Administrasi* (September, 2015), 305

<sup>9</sup> Wahyudi, *Komitmen Organisasi* ( Pamulang: Unpam Press, 2020), 67-81.

organisasi) dengan memberikan dorongan berupa motivasi. Hal tersebut dapat dilakukan oleh pemimpin yang memiliki sikap kepemimpinan yang baik dalam organisasi.

Menurut Hasibuan “motivasi adalah pemberian dorongan yang menjadikan suatu semangat gairah kerja seseorang”.<sup>10</sup> Anggota yang memiliki motivasi tinggi akan merasa senang hati tanpa ada rasa tertekan dalam bekerja. Mereka yang merasa mendapat perhatian, penghormatan dan merasa selalu dibutuhkan pada setiap kegiatan organisasi. Dari hal tersebut, maka akan tumbuh dengan sendirinya pada mereka (anggota) sebuah komitmen terhadap organisasi.

Kepemimpinan merupakan karakter yang perlu dimiliki setiap pimpinan organisasi. Sebuah kepiawaian mempengaruhi manusia untuk menjalankan atau tidaknya sesuatu. Harold Kontz mendefinisikan fungsi kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses mempengaruhi seseorang sehingga mereka akan berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.<sup>11</sup> Oleh sebab itulah, seorang pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan juga memberikan motivasi agar para anggotanya mau melaksanakan apa yang menjadi kewajiban dan tugas secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara pribadi (individu) maupun organisasi.

---

<sup>10</sup> Nurul dan Bambang, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 40 No 2 (November, 2016), 40.

<sup>11</sup> Syamsu Q. Badu dan Novianty Djafri, *Fungsi kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2016), 32.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, persepsi, dan keyakinan dalam melakukan kegiatan di organisasi, dan budaya organisasi tersebut tercermin pada perilaku individu anggota kelompok.<sup>12</sup>

Sebuah komitmen organisasional dapat dilihat atau dianalisis dari tingkat pertumbuhan anggota organisasinya. Berikut data pertumbuhan anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri yang didapat peneliti:

**Tabel 1.2**  
**Tabel Pertumbuhan Anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri periode 2016-2020**

No	Tahun	Jumlah anggota	Masuk	Keluar	Total anggota
2	2016	100	13	4	109
3	2017	109	2	0	111
4	2018	111	19	0	130
5	2019	130	15	6	139
6	2020	139	19	0	<b>158</b>
Total masuk dan keluar			<b>68</b>	<b>9</b>	

Sumber: Data milik Organisasi

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari tahun ke tahun mengalami peningkatan juga penurunan. Pada periode 2016 memiliki anggota 100, terdapat 13 orang yang masuk dan 4 orang keluar dari organisasi. Kemudian di tahun 2017 memiliki anggota sejumlah 109 orang, lalu pada tahun 2018 terdapat peningkatan dengan jumlah 130 orang. Namun pada tahun 2019 mengalami kenaikan juga penurunan menjadi 139 orang. Kemudian pada tahun tahun 2020 mengalami peningkatan yaitu berjumlah 158 orang. Meskipun dari tahun ketahun mengalami peningkatan dan penurunan, namun pertumbuhan anggota Perkumpulan Peternak Lebah madu Kediri cenderung meningkat,

---

<sup>12</sup> Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, dan Nunung Ayusofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2020), 106.

dibuktikan pada data yang menyebutkan bahwa jumlah yang masuk lebih besar dengan jumlah 68 orang dibandingkan dengan yang keluar yang berjumlah 9 orang.

Dari penjelasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa setiap anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri sebanyak 158 anggota memiliki komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasi. Komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri disebabkan oleh keunggulan organisasi, keuntungan yang didapatkan, dan kelebihan bila tergabung dalam Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.

Kemudian peneliti melakukan observasi pada sebagian anggota Perkumpulan Peternak Lebah madu. Dan diperoleh informasi dari anggota (responden) mengenai alasan berkomitmen pada organisasi Perkumpulan Peternak Lebah madu Kediri sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Alasan Berkomitmen Pada Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri**

No	Faktor-faktor	Responden
1	Motivasi	19
2	Kepemimpinan	13
3	Budaya Organisasi	8
<b>Total</b>		40

Sumber: data diolah (2021)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa alasan para anggota (responden) tetap berkomitmen pada Perkumpulan Peternak Lebah Madu adalah karena motivasi dengan jumlah 19 responden, dan juga faktor kepemimpinan dengan jumlah 13 responden. Yang mana kedua hal tersebut

secara tidak langsung menjadikan bisnis usaha para anggota dapat berkembang.

Dengan keunggulan yang dimiliki, fasilitas yang dimiliki, dan kelebihan bila tergabung dalam Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri juga dari data dan informasi diatas, menjadikan salah satu hal yang menarik peneliti untuk mengetahui lebih jauh apakah proses dan prosedur yang berjalan sekarang ini membuat anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri berkomitmen pada organisasi. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Perkumpulan Peternak Lebah Madu dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana motivasi anggota di Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri?
2. Bagaimana kepemimpinan pada Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri?
3. Bagaimana komitmen organisasional anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri?

6. Bagaimana pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui motivasi anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.
2. Mengetahui kepemimpinan pada Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.
3. Mengetahui komitmen organisasional anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.
4. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.
5. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.
6. Mengetahui pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini dapat menjadi salah satu bukti bahwasanya peneliti dapat menerapkan ilmu berupa teori atau praktek yang didapat selama menempuh perkuliahan. Selain itu, dapat memberikan wawasan, pengalaman, serta pengetahuan baru di lapangan mengenai banyak hal terutama dalam hal manajemen dan komitmen organisasional.

2. Bagi perusahaan atau organisasi

Hasil penelitian ini diharap dapat memberikan kontribusi bagi pihak organisasi Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri sebagai evaluasi dan sebagai pertimbangan dalam memajemen anggotanya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional.

3. Bagi lembaga pendidikan

Dengan adanya penelitian ini, dapat dijadikan referensi bagi seluruh mahasiswa maupun kalangan akademisi. Khususnya bagi mahasiswa yang ingin mempelajari masalah berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasional.

## E. Telaah Pustaka

Pada penelitian ini, kajian kepustakaan dari penelitian terdahulu, yakni:

1. Artikel penelitian tahun 2017 dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. Studi kasus pada karyawan Bank BRI cabang Kawi Malang*"<sup>13</sup> yang ditulis oleh Nurul Qomarianing Purnama, Bambang Swasto Sunuharyo dan Arik Prasetya, mahasiswa fakultas ilmu administrai Universitas Brawijaya Malang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*), membuktikan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Nilai koefisien jalur 0.266 dan signifikasi t

---

<sup>13</sup> Nurul Qomarianing Purnama, dkk., "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40 No. 02 (November, 2016).

0.035. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang nilai koefisien jalurnya 0.326 dan signifikansi t 0.008. Komitmen organisasional memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis jalur bahwa variable motivasi kerja melalui *variabel* komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap *variabel* kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terletak pada variabel variabel bebasnya, yaitu motivasi. Perbedaannya terletak pada variabel terikatnya, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Nurul Qomarianing Purnama dkk. menggunakan satu variabel bebas sedangkan peneliti menggunakan dua variabel bebas. Selain itu perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Qomarianing Purnama dkk terletak pada variabel terikat yaitu komitmen organisasional dan kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel terikat berupa komitmen organisasional. Selain itu lokasi penelitiannya tidak sama.

2. Artikel penelitian tahun 2016 dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kantor Imigrasi Kelas I Polonia Medan*"<sup>14</sup> yang ditulis oleh Tika Kumala Chaniago, salah satu mahasiswa Magister Psikologi Pascasarjana Universitas Medan Area Medan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 69,5%,

---

<sup>14</sup> Tika Kumala Chaniago, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 40 No. 02, (November, 2016).

pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 54%. Dengan menggunakan analisis regresi berganda memperoleh hasil sebesar 71%, artinya motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi

Persamaan penelitian oleh Tika Kumala Chaniago dengan penelitian ini terdapat pada variabel *dependent*, yaitu komitmen organisasional. Dan bedanya terletak pada variabel bebasnya, yaitu pada penelitian yang Tika Kumala Chaniago lakukan menggunakan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian yang peneliti lakukan menggunakan variabel bebas motivasi dan fungsi kepemimpinan. Selain itu lokasi penelitiannya tidak sama.

3. Artikel penelitian tahun 2020 dengan judul “*Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada DHL Logistic Di Jakarta*”<sup>15</sup> yang ditulis oleh Dodi Prasada, Denok Sunarsi dan Arga Teriyan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang. Peneliti pada penelitian ini menggunakan variabel bebas etos kerja dan kompensasi. Dan komitmen organisasi sebagai variabel terikatnya, dengan menggunakan metode *explanatory research*. Penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 54,2% dengan uji hipotesis  $t\text{-hitung} (7,918) > t\text{-tabel} (2,006)$ . Kompensasi berpengaruh

---

<sup>15</sup> Dodi Prasada, dkk., “Pengaruh Etos Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional”, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, Vol. 04 No. 01, (September, 2020).

terhadap komitmen organisasi sebesar 43,3% dengan diperoleh hasil uji hipotesis  $t$  tabel (6,356) >  $t$  hitung (2,006).

Persamaan dengan penelitian yang Dodi Prasada dkk lakukan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah pada variabel terikatnya, yaitu komitmen organisasional, selain itu juga merupakan penelitian kuantitatif. Sedangkan, perbedaannya adalah variabel bebas pada penelitian yang Dodi Prasada dkk menggunakan etos kerja dan kompensasi, dan pada penelitian yang peneliti lakukan menggunakan variabel bebas motivasi dan fungsi kepemimpinan.

4. Artikel penelitian pada tahun 2019 dengan judul “*The Effect Of Organizational Commitment, Work Motivation And Compensation On Job Satisfaction At Darul Qu’an Islamic Boarding School Mulia Bogor*”<sup>16</sup> yang ditulis oleh Yenni Cahyani dari Universitas Pamulang, Banten. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan filsafat positivisme, hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada pesantren Terpadu Darul Qur’an Mulia Bogor dengan  $f$  hitung >  $f$  tabel atau (36,910 > 2,70).

Persamaan dengan penelitian yang Yenni Cahyani lakukan terletak pada variabel bebas, yaitu motivasi selain itu metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sedangkan perbedaannya penelitian yang Yenni

---

<sup>16</sup> Yenni Cahyani, “The Effect Of Organizational Commitment, Work Motivation And Compensation On Job Satisfaction”, *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Bussines*, Vol. 02 No. 01, (Januari, 2019).

Cahyani lakukan menggunakan variabel terikat kepuasan kerja dan penelitian yang peneliti lakukan menggunakan variabel terikat komitmen organisasi dan obyek penelitiannya tidak sama.

5. Artikel penelitian tahun 2016 dengan judul "*Pengaruh Fungsi kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*"<sup>17</sup> yang ditulis oleh I Komang Gede, dan Putu Suroyeni Piartini. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh I Komang Gede, dan Putu Suroyeni Piartini lakukan adalah F hitung (40,587) > F tabel (3,14) dengan tingkat signifikan  $\alpha$  0,000 < (0,05), artinya fungsi kepemimpinan dan motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan antara penelitian yang I Komang Gede, dan Putu Suroyeni Piartini lakukan dengan yang peneliti lakukan adalah menggunakan 3 variabel, dengan variabel bebas fungsi kepemimpinan dan motivasi. Sedangkan, perbedaannya pada penelitian I Komang Gede, dan Putu Suroyeni Piartini menggunakan variabel terikat kinerja karyawan dan peneliti menggunakan variabel komitmen organisasi. Dan untuk objek penelitiannya juga berbeda antara penelitian I Komang Gede, dan Putu Suroyeni Piartini lakukan dengan yang peneliti lakukan.

---

<sup>17</sup> I Komang Gede dan Putu Saroyeni Piartini "*Pengaruh Fungsi kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*", *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Vol. 07 No. 04 (2018).

## **F. Hipotesis Penelitian**

1.  $H_{01}$ : Tidak ada pengaruh variabel (x) motivasi terhadap variabel (y) komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.

$H_{a1}$ : Ada pengaruh variabel (x) motivasi terhadap variabel (y) komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.

2.  $H_{02}$ : Tidak ada pengaruh variabel (x) kepemimpinan terhadap variabel (y) komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.

$H_{a2}$ : Ada pengaruh variabel (x) kepemimpinan terhadap variabel (y) komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.

3.  $H_{03}$ : Tidak ada pengaruh variabel (x) motivasi, kepemimpinan terhadap variabel (y) komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.

$H_{a3}$ : Ada pengaruh variabel (x) motivasi, kepemimpinan terhadap variabel (y) komitmen organisasional pada anggota Perkumpulan Peternak Lebah Madu Kediri.

## **G. Penegasan Istilah**

Penegasan istilah dapat berbentuk definisi operasional variabel yang akan diteliti. Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat sesuatu yang diamati. Berikut penegasan istilah pada penelitian ini:

1. Motivasi adalah proses menggerakkan seseorang melalui stimulasi, arahan, dan kegigihan yang dilakukan secara sukarela.<sup>18</sup> Motivasi dilakukan sebagai usaha memberikan dorongan dalam upaya mengembangkan usahanya melalui organisasi, supaya anggota merasa nyaman, merasa membutuhkan adanya organisasi tersebut.
2. Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan mempengaruhi orang lain, karena menginginkan perubahan dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan secara individu, kelompok, atau organisasi.<sup>19</sup> Seorang pemimpin yang mampu membawa perubahan untuk kemajuan usaha dari para anggota organisasi. Dan pemimpin menjadikan para anggota mampu dalam bersaing di era digital sekarang ini.
3. Komitmen organisasional adalah dimensi perilaku yang bermanfaat untuk menilai suatu keterikatan anggota terhadap organisasi.<sup>20</sup> Yang mana anggota yang memiliki komitmen organisasional akan memilih untuk bertahan pada organisasi dan memiliki keinginan untuk melakukan hal guna mencapai tujuan organisasi. Sedangkan mereka yang tidak memiliki komitmen organisasional tidak ada harapan darinya untuk bertahan pada organisasi.

---

<sup>18</sup> Robert Kreitner, Angelo Kinicki *Perilaku Organisasi: Organisasi Behaviour*, terj. Biro Bahasa Alkemis (Jakarta: Salemba Empat, 2014), 212.

<sup>19</sup> Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Anggota IKAPI, 2020), 150.

<sup>20</sup> Ria Mardiana & Darman Syarif, *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipegaruhi, dan Mempengaruhi*, (Makassar: NAS Media Pustaka, 2017), 23-24.