

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN
(PERSERO) KANWIL 1 MEDAN**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : HABIBULLAH HARAHAAP
NPM : 2005160503
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN

2025



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 13 September 2025, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : HABIBULLAH HARAHAP
N P M : 2005160503
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN KANWIL 1
MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc.Prof. Dr. Raihanah Daulay., S.E., M.Si)

(Hade Chandra Batubara., S.E., M.M)

Pembimbing

(Willy Yusnandar., S.E, M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretari

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si, CMA) (Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

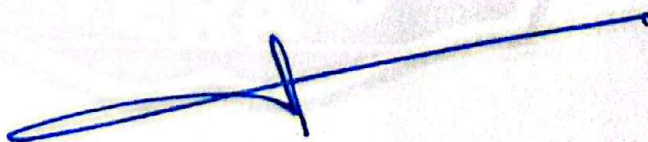
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : HABIBULLAH HARAHAHAP
N.P.M : 2005160503
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PEGADAIAN KANWIL I MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Agustus 2025

Pembimbing Tugas Akhir



Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

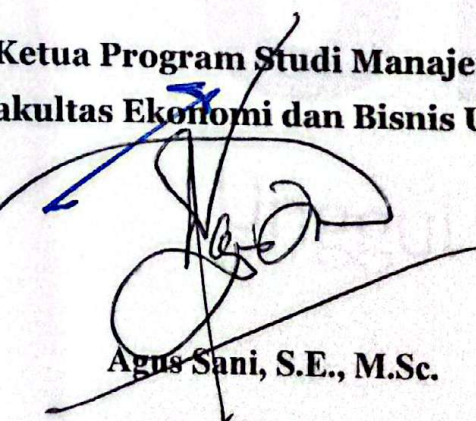
Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Agus Sani, S.E., M.Sc.



Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Habibullah Harahap
NPM : 2005160503
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, S.E., M.Si.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Kanwil I Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	JUDUL SEBUKAH DAN VARIABEL. YKNA DITELITI.	12 25 08	
Bab 2	TEORI " DITAMBAH.	15 25 08	
Bab 3	JELASKAN KERANGKA KONSEPTUN	19 25 08	
Bab 4	HASIL PENELITIAN	19 25 08	
Bab 5	KESIMPULAN KETERBATASAN PENELITIAN.	22 25 08	
Daftar Pustaka	MENDELEY	27 25 08	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	KU IKUT SIDANG.	" 25 09	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc.

Medan, Agustus 2025
Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, S.E., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR



Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Habibullah Harahap
NPM : 2005160503
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul **"Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan "** adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Habibullah Harahap

ABSTRAK

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PECAWAI PADA PT PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL 1 MEDAN

HABIBULLAH HARAHAPE
NPM 2005160503

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : habibullahharahap@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil I Kota Medan. Didalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Data yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dan pengujian tersebut. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah pegawai PT. Pegadaian Kanwil Medan dengan populasi sebanyak 55 orang dan sampel sebanyak 52 orang dengan penarikan sampel menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian ini adalah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian Kanwil I Kota Medan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PEGADAIAN (PERSERO) REGIONAL 1 MEDAN

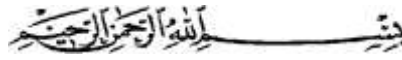
HABIBULLAH HARAHAHAP
NPM 2005160503

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jln. Kapten Muchtar Basri No. 3 Telp (061) 6624567 Medan 20238
Email : habibullahharahap@gmail.com

The purpose of this study is to determine and analyze the effect of Organizational Commitment on Employee Performance. To determine and analyze the effect of Organizational Commitment and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Pegadaian Regional Office I, Medan City. This study uses an associative approach to determine the relationship between each variable. The data is presented in quantitative form, namely testing and analyzing data through numerical calculations and then drawing conclusions and testing. In this study, the subjects studied were PT. Pegadaian Regional Office I, Medan, with a population of 55 employees and a sample of 52 employees drawn using saturated sampling. The results of this study indicate that Organizational Commitment significantly influences Employee Performance. Organizational Culture significantly influences Employee Performance. And Organizational Commitment and Organizational Culture significantly influence Employee Performance at PT. Pegadaian Regional Office I, Medan City.

Keywords: Organizational Commitment, Organizational Culture, and Employee Performance

KATA PENGANTAR



AssalamuAlaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Swt. yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul “**Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan**”

Shalawat beriring salam penulis persembahkan kepada Nabi besar Muhammad Saw. yang memiliki akhlakulkarimah sebagai penuntun para umat, semoga kita dapat berpegang teguh pada ajarannya sehingga dapat menghantarkan kita syafaatnya (kemuliaan dan kebahagiaan) di dunia dan akhirat kelak.

Tugas akhir ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program Spiritualitas Strata Satu (S1) guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. Dalam proses penyusunan tugas akhir ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, sudah selayaknya segala keindahan hati mengucapkan terima kasih yang tulus kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu. Kepada yang terhormat

1. Ayahanda tercinta Ahmad Junaidi B.A dan Ibunda tercinta Dra. Tihajar Siregar yang selalu memberikan do’a, semangat, bimbingan mendidik dan mengasuh dengan seluruh curahan kasih sayang hingga saya dapat meraih Spiritualitas yang layak hingga bangku perkuliahan

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Januri, SE,MM,M.Si,CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE, M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E, M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Tugas akhir yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir
9. Terima kasih juga saya ucapkan kepada seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Terima kasih juga saya ucapkan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
11. Kekasih penulis Chintiya Caroline, S.Ak yang selalu mensupport dan membantu penulis untuk semangat dalam melaksanakan penulisan dan penyelesaian tugas akhir.

Dalam tugas akhir ini, masih banyak kekurangan baik dari segi isi, penyajian materi maupun susunan bahasa penyampaian. Hal ini disebabkan karena kemampuan, pengalaman ilmu yang dimiliki penulis masih terbatas. Diharapkan kritik dan saran yang membangun, sehingga tugas akhir ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih, semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Amin Ya Rabbal'alam

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, Oktober 2025
Penulis

Habibullah Harahap
NPM 2005160503

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
BAB 2 KERANGKA KONSEPTUAL	10
2.1. Uraian Teoritis	10
2.1.1. Kinerja	10
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	10
2.1.1.2. Faktor-Faktor Kinerja.....	11
2.1.1.3. Tujuan Kinerja	13
2.1.1.4. Indikator Kinerja	14
2.1.2. Komitmen Organisasi	16
2.1.2.1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	16
2.1.2.2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi.....	17
2.1.2.3. Tujuan Komitmen Organisasi	19
2.1.2.4. Indikator Komitmen Organisasi	20
2.1.3. Budaya Organisasi	22
2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi	22
2.1.3.2. Faktor Faktor Budaya Organisasi	23
2.1.3.3. Peranan Budaya Organisasi	24
2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi	27
2.2 Kerangka Konseptual	29
2.2.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	29
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	30
2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.3 Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN	34
3.1. Pendekatan Penelitian	34
3.2 Definisi Oprasional	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.4 Populasi dan Sampel	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38

3.6 Teknik Analisis Data.....	40
BAB 4 HASIL PENELITIAN	48
4.1. Hasil Penelitian	48
4.2 Pembahasan	66
BAB 5 PENUTUP	72
5.1. Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pra Riset	5
Tabel 3.1 Indikator Kinerja	34
Tabel 3.2 Indikator Komitmen Organisasi.....	35
Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi.....	35
Tabel 3.4 Waktu Penelitian	36
Tabel 3.5 Skala Pengukuran	38
Tabel 3.6 Uji Validitas	39
Tabel 3.7 Uji Realibilitas	41
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.2 Umur Responden	49
Tabel 4.3 Jenjang Pendidikan Responden	49
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	50
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi	53
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi.....	54
Tabel 4.8 Uji Kolmogorov Smirnov	57
Tabel 4.9 Uji Multikoleneritas	58
Tabel 4.10 Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.12 Uji Secara Parsial (Uji-t).....	64
Tabel 4.13 Uji Secara Simultan (Uji-F).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 3.1 Uji t.....	44
Gambar 3.2 Uji F.....	45
Gambar 4. 1 Uji Normalitas	56
Gambar 4. 2 Uji Heterokedinitas.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi terdapat faktor penting yang sangat berpengaruh, yaitu sumber daya manusia (SDM) yang mengoperasikan seluruh sumber daya lain dalam suatu organisasi. Setiap organisasi, pastinya memerlukan berbagai sumber daya. Sumber daya yang ada , akan tidak berguna jika tidak ditangani dengan benar. Karena sumber daya yang dibutuhkan ialah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelolanya. Maka dari itu Sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan karena memberikan energi, ide, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh suatu organisasi tersebut.

Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Setiap Pegawai mempunyai kemampuan berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dirasakannya. Namun, Pegawai juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi kinerjanya. Pengertian kinerja Pegawai menunjuk kepada kemampuan Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan meningkat apabila mereka terlibat aktif dalam proses kegiatan pada organisasi atau perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan mereka terlibat dalam proses kegiatan maka Pegawai

akan tahu dengan jelas mengenai apa yang harus dikerjakan yang berkaitan dengan tujuan organisasi atau perusahaan (Pandelaki & Rumerung, 2022).

Kinerja merupakan ukuran atas pencapaian hasil kerja Pegawai. Kinerja Pegawai berkaitan dengan standard hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah disepakaiti sebelumnya antara Pegawai dengan organisasi. Penilaian kinerja Pegawai didasarkan pada kuantitas, kualitas, efisiensi dan efektivitas kerja melalui serangkaian aktivitas Pegawai Kinerja Pegawai yang baik dapat membentuk suatu iklim kerja yang yang baik dalam sebuah organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai (Sitio, 2021).

Kinerja Pegawai merupakan awal proses yang berorientasi pada tujuan yang telah diarahkan untuk memastikan bahwa setiap proses organisasi berada pada tempatnya agar memaksimalkan produktivitas Pegawai, tim, dan juga organisasi itu sendiri Bahkan untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi serta diperlukan beberapa aspek tertentu. Sebagian besar Pegawai yang kompeten dan terampil cenderung menunjukkan tingkat keahlian dan komitmen yang tinggi pada pekerjaan yang mengarah pada kinerja Pegawai yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang kurang memiliki keahlian dan keterampilan (Hasibuan & Handayani, 2017)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu diantaranya komitmen organisasi dan budaya organisasi (Utami & Bandiastuti, 2022), (Siswadi et al, 2020), (Maulani et al, 2015), (Muis et al, 2018) dan (Manery et al, 2018)

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap yang tercermin didalam perilaku Pegawai didalam sebuah organisasi, sikap tersebut meliputi komitmen organisasi (Frimayasa & Lawu, 2020). Komitmen organisasi

merupakan keinginan kuat Pegawai untuk tetap menjadi anggota didalam organisasi. Komitmen organisasi sangat penting demi menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan menjaga nama baik institusi, peduli dengan nasib institusi, bangga dengan institusi, terikat secara emosional, bekerja atas kemauan dan dorongan diri sendiri sehingga akan mempengaruhi kinerja Pegawai. Komitmen organisasi juga ditunjukkan oleh sikap loyal dan bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh organisasi tempatnya bekerja serta akan mempertahankan keikutsertaannya dalam kegiatan organisasi (Paramita et al, 2020).

Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja, Pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dimana jika Pegawai mendapatkan komitmen organisasi yang baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan Pegawai yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut (Dewi & Surya, 2017).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Budaya organisasi (Yusnandar & Viawanty, 2021). Budaya organisasi memiliki hal yang berkaitan penting dengan kinerja Pegawai, Karena budaya perusahaan sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan meminta nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk selalu konduktif dan kompetitif, menjelaskan bahwa perusahaan yang sehat

tapi tidak dengan budaya yang baik tidak akan memiliki umur panjang. Suatu hari nanti akan ada demonstrasi, pemogokan atau sejenisnya yang membuat organisasi tidak sehat atau bangkrut. Jadi jelas bahwa tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa pendekatan melalui budaya organisasi. Budaya yang kuat sering kali dicirikan oleh adanya Pegawai yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak Pegawai yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku (Sari, 2016).

Selanjutnya budaya organisasi dapat menjadi suatu kekuatan untuk meningkatkan kinerja apabila tercipta pemahaman penerapan yang baik diantara para anggotanya atau bahkan menjadi sumber kelemahan organisasi yang bersangkutan. Budaya Organisasi adalah perangkat asumsi yang dibagi dan diterima secara implisit begitu saja serta dipegang oleh satu kelompok yang menentukan bagaimana hal itu dirasakan, dipikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan beragam (Audia & Silvianita, 2022)

Pegadaian adalah, salah satu bentuk lembaga pembiayaan yang diperuntukkan bagi masyarakat luas berpenghasilan rendah yang membutuhkan dana dalam waktu segera. Lembaga pembiayaan pegadaian dibentuk oleh pemerintah berdasarkan peraturan perundang-undang. Usaha pegadaian diatur 2 dalam peraturan pemerintah No. 10 Tahun 1990 tentang pengalihan bentuk perusahaan jawatan pegadaian menjadi Perum Pegadaian. PT Pegadaian (Persero) salah satu BUMN di Indonesia dalam melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai.

Berdasarkan pra riset yang dilakukan penulis kepada 20 Orang pegawai PT Pegadaian, maka dapat di tampilkan hasil pra risetnya yaitu :

Tabel. 1.1. Hasil Pra Riset

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1	Komitmen Organisasi	Rendahnya komitmen yang dimiliki para pegawai PT. Pegadaian seperti beberapa pegawai memilih keluar dari Pegadaian karena merasa kurang adanya rasa tanggung jawab emosional dan kesetiaan terhadap organisasi	55 %	45 %
2	Budaya Organisasi	Budaya Organisasi Pegawai sangat rendah karena sesama Pegawai masih ada yang belum harmonis antara Pegawai satu dengan Pegawai yang lain, ada juga yang tidak Amanah dimana ada Pegawai yang pulang kerja tidak tepat pada waktunya	70 %	30 %
3	Kinerja Pegawai	Pegawai yang kurang teliti dalam bekerja karena instruksi kerja kurang jelas sehingga mengakibatkan pekerjaannya tidak berjalan dengan baik	65 %	35 %

Sumber : Hasil Prariset (2025)

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan di PT Pegadaian ditemukan beberapa masalah dalam perusahaan ini. Masalah yang ditemukan adalah kinerja Pegawai dimana Pegawai yang kurang teliti dalam bekerja karena instruksi kerja kurang jelas sehingga mengakibatkan pekerjaannya tidak berjalan dengan baik. Masih ada Pegawai yang belum tepat waktu dalam mengerjakan tugasnya, dan terdapat beberapa Pegawai menunda penyelesaian pekerjaannya karena tidak mengikuti arahan dari pimpinan dan tidak mendengarkan saran dari rekan

kerjanya sehingga mengakibatkan pekerjaannya tidak selesai tepat waktu. Permasalahan inilah yang menyebabkan kinerja Pegawai menurun yang dapat dilihat dari hasil kerja yang kurang maksimal.

Fenomena masalah mengenai komitmen organisasi dapat dilihat dari rendahnya komitmen yang dimiliki para pegawai PT. Pegadaian seperti beberapa pegawai memilih keluar dari Pegadaian karena merasa kurang adanya rasa tanggung jawab emosional dan kesetiaan terhadap organisasi. Mereka mudah tergoda pindah ke perusahaan lain yang menawarkan gaji atau tunjangan lebih tinggi. Dimana di tahun 2020 hingga tahun 2024 sudah ada 5 orang pegawai PT. Pegadaian Kanwil Medan yang memilih resign kerja, demi mendapatkan pekerjaan lain.

Fenomena yang terjadi mengenai budaya organisasi. Dimana PT. Pegadaian memiliki budaya yang tertuang dalam AHLAK. Untuk mendukung terwujudnya visi dan misi Perseroan, maka telah ditetapkan budaya perusahaan yang harus selalu dipelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan Pegadaian yaitu jiwa AKHLAK yang terdiri dari: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif. Akan tetapi budaya organisasi dalam diri Pegawai sangat rendah karena sesama Pegawai masih ada yang belum harmonis antara Pegawai satu dengan Pegawai yang lain, ada juga yang tidak Amanah dimana ada Pegawai yang pulang kerja tidak tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan pegawai sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang juga tidak tepat waktunya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan**

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diperoleh informasi tentang permasalahan sebagai berikut :

1. Pegawai yang kurang teliti dalam bekerja karena instruksi kerja kurang jelas sehingga mengakibatkan pekerjaannya tidak berjalan dengan baik.
2. Rendahnya komitmen yang dimiliki para pegawai PT. Pegadaian seperti beberapa pegawai memilih keluar dari Pegadaian karena merasa kurang adanya keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi
3. Budaya Organisasi dalam bekerja karena Pegawainya kurang semangat bekerja jika tidak ada atasan sehingga inovasi sendiri tidak ada di lakukan oleh perusahaan jika tidak digerakkan oleh perusahaan

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai. Akan tetapi dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada Budaya Organisasi Dan Motivasi Sebagai Variabel Bebas, dan objek penelitian dilakukan pada Pegawai Tetap PT. Pegadaian Kanwil Kota Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan?

2. Apakah ada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan?
3. Apakah ada pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Dapat menambah teori atau wawasan mengenai Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti Penelitian ini merupakan bagian dari proses belajar yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan, sehingga dapat lebih memahami teori-teori yang selama ini dipelajari dibandingkan dengan kondisi yang sesungguhnya di lapangan.
- c. Bagi Perusahaan Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui seberapa besar Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, Pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang Pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya, standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan Pegawai yang cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut (Wibowo, 2020) kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses.” Menurut (Fatimah, 2017) kinerja adalah hasil kerja seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya yang memiliki standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Mangkunegara, 2020) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan. Dan menurut (Robbins & Judge, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang terkait dengan produktivitas kerja individu yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan motivasi. Adapun menurut (Kasmir, 2019) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya satu tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi, baik dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun sikap kerja.

2.1.1.2 Faktor Faktor Kinerja Pegawai

Menurut (Siswadi et al, 2020) kinerja di pengaruhi 2 faktor yaitu:

1. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan dan loyalitas seorang pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja, yang tercermin dari kesediaannya untuk tetap menjadi bagian organisasi, berusaha mencapai tujuan organisasi, serta mematuhi nilai dan norma yang berlaku didalamnya.

2. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi sifat kebiasaan dan kekuatan pendorong yang membudaya dalam suatu kelompok atau perusahaan yang tercermin dari sikap, perilaku, kepercayaan cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja

Sedangkan menurut (Muis et al, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi, tujuan-tujuan dan keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya diri seorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dengan makna bersama.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya dimana dalam pekerjaannya tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerjanya dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi serta memenuhi standar kinerja

2.1.1.3 Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut (Rivai, 2019) adapun tujuan dari penilaian kinerja pegawai antara lain yaitu:

1. Menjalankan peninjauan ulang atas kinerja pegawai di masa lalu
2. Memperoleh data yang sinkron dengan fakta dan sistematis dalam menentukan nilai suatu pekerjaan
3. Melakukan identifikasi kemampuan organisasi
4. Melakukan analisa kemampuan pegawai secara individual

5. Menyusun sasaran pada masa yang akan datang
6. Melihat prestasi kinerja pegawai secara nyata
7. Memperoleh data untuk penentuan struktur pemberian upah dan gaji yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.

Adapun manfaat dari dilakukannya penilaian kinerja pegawai ialah sebagai berikut:

1. Memberikan informasi tentang hasil yang diinginkan dari sebuah pekerjaan
2. Bisa mencegah terdapatnya miskomunikasi berkaitan dengan kualitas kerja yang diinginkan
3. Menciptakan peningkatan produktivitas pegawai sebab ada feedback atau umpan balik untuk pegawai yang berprestasi
4. Menghargai setiap kontribusi
5. Membuat komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan pihak pegawai.

Menurut (Wibowo, 2020) secara garis besar menyatakan bahwa tujuan dan manfaat kinerja adalah :

1. Memberikan masukan penting bagi pimpinan organisasi dalam pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, seperti promosi, transfer, dan putusan hubungan kerja.
2. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan melalui evaluasi kinerja dapat menunjuk dengan tepat keterampilan dan kompensasi pegawai yang tidak memadai untuk kemudian dapat dikembangkan dan diperbaiki melalui program.

3. Mengetahui efektivitas seleksi/penempatan pegawai baru dan program pendidikan dan pelatihan.
4. Memberikan umpan balik kepada pegawai melalui bagaimana pandangan organisasi akan kinerja mereka.
5. Digunakan sebagai dasar untuk alokasi ganjaran seperti kenaikan gaji, pemberian insentif dan imbalan lainnya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan cirri-ciri yang dapat menilai atau melihat kinerja setiap pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2020) Indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi dengan memperhatikan aspek ketelitian, kerapian, dan hasil akhir pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan beban kerja dan target yang ditetapkan.

3. Kehandalan

Kehandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervise minimum. Kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan.

4. Sikap

Sikap adalah kecenderungan atau kesiapan individu untuk berpikir, merasa, dan bertindak secara positif atau negatif terhadap suatu objek, orang, situasi, atau peristiwa tertentu.

Menurut (Wibowo, 2020) untuk mengukur kinerja pegawai dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain adalah :

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan produksi yang dihasilkan dapat juga ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu (*Timelines*)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

5. Hubungan antar perorangan (*Interpersonal Impact*)

Merupakan tingkatan di mana seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain dan juga pada bawahan.

2.1.2. Komitmen Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Pegawai yang memiliki komitmen akan menunjukkan kemauan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja dan tetap bertahan di lembaga tempatnya bekerja. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan komitmen pada pegawai adalah dengan memberikan perlakuan secara adil terhadap semua pegawai.

Menurut (Sutrisno, 2019) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai 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. Menurut (Notoatmodjo, 2019) Komitmen Organisasi adalah keadaan Psikologis yang mencirikan hubungan pegawai (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktivitas tersebut dilandasi oleh keyakinan

moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi. Menurut (Mangkunegara, 2020) Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut (Eliyana & Ma'arif, 2019) Komitmen organisasi adalah sebagai tahap dimana pegawai mengenali kelompok tertentu dengan tujuan, dan berharap untuk mempertahankan status sebagai anggota kelompok.

Berdasarkan pendapat diatas di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas, keterikatan, dan keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasinya, yang membuat mereka bersedia untuk tetap berada dan berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

2.1.2.2. Faktor Faktor Komitmen Organisasi

Menurut (Pitaloka & Putri, 2021) adapun faktor komitmen organisasi adalah :

1. Ketekunan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan

Ketekunan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan adalah kemauan yang kuat, konsistensi, dan kegigihan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya hingga tuntas, meskipun menghadapi hambatan, kesulitan, atau rasa bosan.

2. Kualitas layanan.

Kualitas layanan adalah tingkat keunggulan suatu pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, yang bertujuan untuk memenuhi atau bahkan

melampaui harapan pelanggan terhadap produk, jasa, atau interaksi pelayanan

3. Penerimaan perubahan

Penerimaan perubahan adalah sikap terbuka dan kesiapan individu atau kelompok dalam menerima, menyesuaikan diri, dan mendukung perubahan yang terjadi dalam organisasi, lingkungan kerja, sistem, atau kebijakan baru

4. Asumsi tugas pekerjaan tambahan

Asumsi tugas pekerjaan tambahan adalah anggapan atau kesediaan individu untuk menerima dan menjalankan tugas di luar tanggung jawab utamanya, baik secara sukarela maupun berdasarkan permintaan atasan, demi mendukung kelancaran dan kebutuhan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2020) ada beberapa faktor komitmen organisasi antara lain

1. Kepercayaan

Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tentunya akan merasa bangga dapat bergabung dengan perusahaannya. Dalam kerangka komitmen, kepercayaan pegawai pada organisasi menyebabkan antara lain pegawai merasa organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan menyediakan sarana yang diperlukan.

2. Kemauan

Kemauan pegawai untuk bekerja lebih giat dan dengan sekuat tenaga demi mencapai tujuan organisasi mencerminkan tingginya tingkat komitmen pegawai. Dengan adanya kemauan dari para pegawai paling

tidak dapat digunakan untuk memprediksi tingkah laku pegawai, dalam hal ini tanggung jawabnya pada perusahaan.

3. Kesetiaan

Secara umum kesetiaan menunjuk kepada tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai yang mempunyai kesetiaan yang tinggi pada perusahaan tercermin dari sikap dan tingkah lakunya dalam melaksanakan tugas serta tekad dan kesanggupan mereka terhadap apa yang sedang disepakati bersama.

2.1.4.3. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut (Mangkunegara, 2020) adapun tujuan dari Komitmen organisasi, yaitu :

1. Untuk menciptakan rasa memiliki tersebut, maka salah satu pihak dalam manajemen harus mampu membuat pegawai:
2. Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan. Perasaan seperti itu dapat dimunculkan.
3. Pentingnya rasa memiliki

Menurut (Berberoglu, 2018) Organisasi menginginkan agar seluruh pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi, manfaat komitmen pegawai bagi organisasi, yaitu :

1. Menghindari biaya pergantian pegawai yang tinggi
- Seseorang yang berkomitmen tidak menyukai untuk berhenti dari pekerjaannya dan menerima pekerjaan lainnya. Ketika seorang pegawai berkomitmen maka tidak akan terjadi pergantian pegawai yang tinggi.

Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pegawai akan tetap bertahan sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi untuk mencari pekerjaan lain. Keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi dapat dilakukan secara sukarela atau dikeluarkan secara paksa oleh organisasi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen yang kuat maka dia akan bertahan untuk anggota organisasi.

2. Mengurangi atau meringankan supervise pegawai

Pegawai yang berkomitmen dan memiliki keahlian yang tinggi akan mengurangi keperluan supervise terhadapnya. Supervise yang ketat dan pengawasan yang melekat akan membuang-buang waktu dan biaya.

3. Meningkatkan efektifitas organisasi

Penelitian menunjukan bahwa ketiadaan komitmen dapat mengurangi efektivitas organisasi. Sebuah organisasi yang pegawainya memiliki komitmen organisasi akan mendapatkan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai rendah dan tingkat ketidak hadiran yang rendah.

2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Meyer & Schneider, 2021) indikator dari komitmen organisasi adalah :

1. *Affective commitment*

Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) adalah bentuk komitmen organisasi yang muncul dari ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi.

2. *Continuance Commitment*

Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) adalah bentuk komitmen organisasi yang didasarkan pada perhitungan untung-rugi jika seorang pegawai harus meninggalkan organisasi. Pegawai tetap bertahan bukan karena rasa cinta atau kewajiban moral, tetapi karena merasa terlalu mahal atau berisiko untuk keluar dari organisasi tersebut.

3. *Normative Commitment*

Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) adalah bentuk komitmen organisasi yang didasarkan pada rasa kewajiban moral atau tanggung jawab untuk tetap bekerja di organisasi. Pegawai merasa bahwa bertahan di organisasi adalah hal yang benar secara etika, meskipun mungkin ada tawaran yang lebih menguntungkan dari luar.

Menurut (Muis et al, 2018) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen berkesinambungan (*Continuance Commitment*).

Yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan 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 di dalam organisasi. Ini terjadi karena pegawai percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol (*Control Commitment*)

Yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.3. Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja sosial, khususnya kinerja Pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.

Menurut (Bismala et al, 2015) Budaya Organisasi adalah separang nilai yang mengendalikan antara satu individu dalam organisasi dengan individu dalam organisasi atau organisasi lain sebagai pemasok, dan anggota masyarakat yang dilayani. Menurut (Siagian, 2016) Budaya Organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta sistem nilai keyakinan para anggota organisasi. Menurut (Umam, 2018) Budaya Organisasi adalah sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus menerus oleh anggota organisasi. Menurut (Wirawan, 2020) Budaya Organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem- problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan

eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Menurut (Sutrisno, 2019) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut (Fahmi, 2016) Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

2.1.3.2. Faktor Faktor Budaya Organisasi

Menurut (Bismala et al, 2015) ada beberapa faktor Budaya Organisasi yaitu :

1. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan ditunjang oleh filosofi perusahaan serangkaian nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana perusahaan dengan pelanggan, proudk atau pelayanannya, bagaimana Pegawai berhubungan satu sama lain.

2. Gaya perusahaan.

Ditunjang oleh profil Pegawai, pengembangan SDM dan masyarakat perusahaan atau bagaiman penampilan perusahaan tersebut di lingkungan perusahaan lainnya.

3. Jati diri perusahaan

Jati diri perusahaan ditunjang oleh citra perusahaan, semboyan perusahaan dan proyeksi perusahaan atau apa yang ditonjolkan perusahaan.

Menurut (Busro, 2018) menyatakan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Faktor dari luar

Faktor dari luar adalah segala sesuatu yang berasal dari lingkungan eksternal individu atau organisasi yang dapat memengaruhi perilaku, kinerja, keputusan, atau sikap seseorang.

2. Faktor Nilai-nilai masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor dari dalam organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian yang baik

2.1.3.3. Peranan Budaya Organisasi

Menurut (Wirawan, 2020) peranan budaya organisasi dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Identitas organisasi

Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang membedakan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.

2. Menyatukan organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma atau nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengoordinasi anggota organisasi.

3. Reduksi Konflik Pola pikir

Asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.

4. Komitmen Kepada Organisasi dan Kelompok

Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

5. Reduksi Ketidakpastian

Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya.

6. Menciptakan Konsistensi Budaya organisasi menciptakan konsistensi berfikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur, serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi.

7. Motivasi

Budaya organisasi memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, mereka juga memotivasi untuk menggunakan perilaku dan cara tertentu, yaitu cara yang dapat diterima oleh budaya organisasi.

8. Kinerja Organisasi

Budaya Organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja Pegawai.

9. Keselamatan Kerja

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

10. Sumber Keunggulan Kompetitif

Budaya Organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektifitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa pendapat tentang peran budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.

3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh Pegawai.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku Pegawai.

2.1.3.4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Robbins & Judge, 2017) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu

1. Inovasi dan pengambilan resiko.
Sejauh mana para Pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci.
Sejauh mana para Pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
3. Orientasi hasil.
Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
4. Orientasi orang.
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam timtim kerja, bukannya individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai-santai.

7. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dari pertumbuhan.

Menurut Peraturan Menteri BUMN Nomor: SE-7/MBU/07/2020 tanggal 1

Juli 2020 maka indikator budaya organisasi adalah AKHLAK yaitu :

1. Amanah

Yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan.

2. Kompeten

Yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

3. Harmonis

Yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan

4. Loyal

Yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara

5. Adaptif

Yaitu terus berinovasi dan antusias dalam mengerjakan ataupun menghadapi perubahan.

6. Kolaboratif

Yaitu membangun kerjasama yang sinergis.

2.2. Kerangka Konseptual

2.2.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional adalah pegawai yang terlibat aktif di dalam organisasi serta aktif mencapai tujuan organisasi. Komitmen terhadap organisasi akan membuat pegawai setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Semakin pegawai berkomitmen terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Karena pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka kinerja pegawai yang dihasilkan tidak maksimal (Nasution et al, 2023)

Komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang lebih kompleks, pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang kuat akan mengidentifikasi bisnis mereka dengan bisnis organisasi, semakin serius pegawai di tempat kerja serta memiliki loyalitas dan kasih sayang dapat mengejar tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Siswadi et al, 2021)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat et al, 2023), (Farisi et al, 2021), (Sidik et al, 2021), (Tupti & Siswadi, 2022) dan (Adhan et al, 2020) yang

menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi dengan kinerja Pegawai tentu memiliki hubungan yang begitu sangat penting. Kinerja Pegawai akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh masing-masing Pegawai. Jadi budaya organisasi dengan kinerja Pegawai merupakan satu ke satuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para Pegawai maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dimana fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai melalui penerapan kebiasaankebiasaan yang berlangsung lama digunakan dalam kehidupan aktivitas kerja. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai-nilai dan norma yang dipegang serta dilakukan oleh pegawai melalui pekerjaannya. Budaya organisasi dari dua asas yaitu asas keakraban dan asas integritas, dimana kedua asas tersebut menunjukkan bahwa terdapat budaya organisasi yang kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi (Sitio, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Gultom, 2014), (Anggara et al, 2022), (Arianty, 2014) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

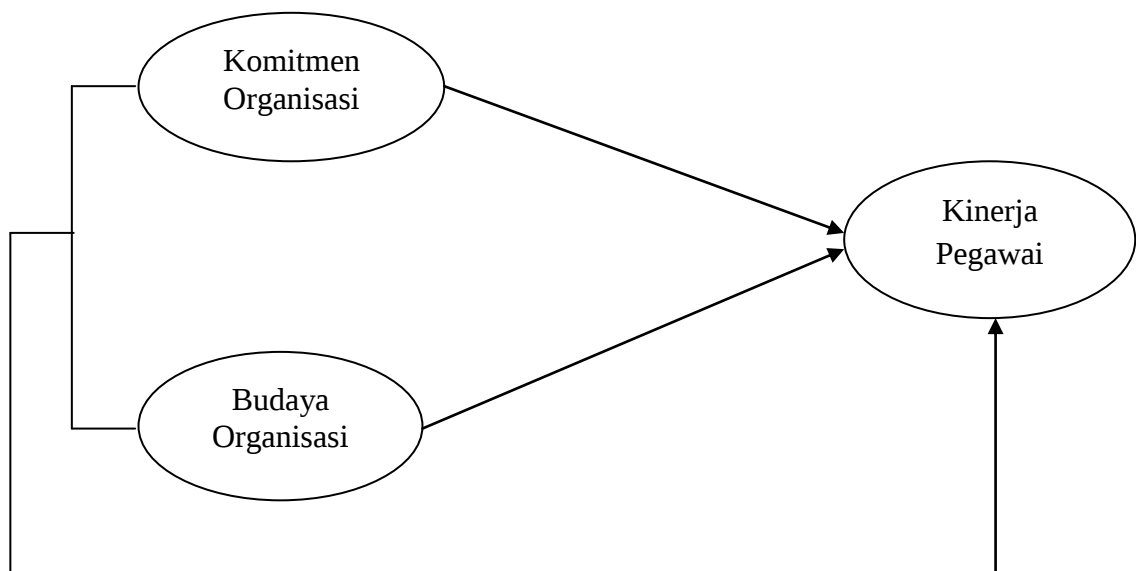
Komitmen organisasi juga dapat diartikan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat, cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri, sementara pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi, akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Adapun pegawai dengan komitmen normatif yang kuat bertahan pada pekerjaannya karena merasakan adanya keharusan atau kewajiban. Ketiga komponen komitmen ini hadir dalam diri setiap pegawai, namun dengan kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya (Sondari et al, 2023)

Perusahaan akan semakin berkembang jika pegawainya dapat memiliki komitmen terhadap perusahaan tersebut. Karena semakin pegawai memiliki komitmen terhadap perusahaannya, maka akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Salah satu permasalahan yang terdapat pada Hotel Bahari Inn yaitu Keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi. Tidak adanya komitmen yang dilakukan oleh pegawainya, seperti tidak begitu mentaati aturan yang ada, seperti ada beberapa pegawai yang jarang berangkat bekerja, padahal hal tersebut sudah ada didalam tata tertib. Karena adanya beberapa pegawai yang jarang berangkat bekerja maka menimbulkan kurangnya kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya (Fitri & Endratno, 2021).

Budaya Organisasi adalah sebuah system kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Dimana sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma(Wibowo, 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan (Utami & Bandiastuti, 2022), (Sidik et al, 2021) dan (Sitio, 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat dari gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Hipotesis merupakan kebenaran sementara yang masih harus diuji. Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai cara untuk menguji kebenaran (Suryani & Hendrayani, 2015)

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
3. Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif (Sugiyono, 2019) adalah “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

3.2.1 Variabel kinerja pegawai (Y)

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang ditetapkan oleh organisasi, baik dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun sikap kerja.

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai

No	Indikator	Item Pernyataan
1	Kualitas Kerja	2
2	Kuantitas Kerja	2
3	Ketepatan Waktu	2
4	Efektivitas Biaya	2
5	Hubungan antar perorangan	2

Sumber : (Wibowo, 2020)

3.2.2 Variabel Komitmen organisasi (X1)

Komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas, keterikatan, dan keterlibatan emosional pegawai terhadap organisasinya, yang membuat mereka bersedia untuk tetap berada dan berkontribusi secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi.

Tabel 3.2. Komitmen organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	2
2	Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	2
3	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	2

Sumber : (Meyer & Schneider, 2021)

3.2.3 Variable Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan stabilitas bagi suatu organisasi, tetapi juga dapat sebagai penghambat terhadap perubahan.

Tabel 3.3 Indikator Budaya Organisasi

No	Indikator	Item Pertanyaan
1	Amanah	2
2	Kompeten,	2
3	Harmonis	2
4	Loyal	2
5	Adaptif	2
6	Kolaboratif	2

Sumber : Peraturan Menteri BUMN No ; SE-7/MBU/07/2020

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang beralamat di Jl. Pegadaian No.112, Kec. Medan Maimun, Kota Medan, Sumatera Utara

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai dari bulan April 2025 sampai dengan bulan September 2025.

Tabel 3.4
Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2025																							
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				Septem			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■																						
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																		
4	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■													
5	Seminar Proposal												■												
6	Revisi Proposal													■	■										
7	Penyusunan Tugas akhir															■	■								
8	Bimbingan Tugas akhir																■	■	■	■					
9	Sidang Meja Hijau																				■				

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2019) Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yang berjumlah 55 orang.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Dengan demikian, sampel dapat dinyatakan sebagai bagian dari populasi yang diambil dengan teknik atau metode tertentu untuk diteliti dan digeneralisasi terhadap populasi (Suryani & Hendrayani, 2015).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (total sampling). Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi. Biasanya dilakukan jika populasi kurang dari 100 (Suryani & Hendrayani, 2015).

Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 55 Pegawai, maka layak untuk diambil untuk dijadikan sampel harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan yaitu sejumlah 52 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner / Angket

Teknik dan instrumen dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang

menjadi sampel penelitian yaitu Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Angket/kuesioner, yaitu pertanyaan/ Pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi sebagai berikut:

Tabel 3.5 Skala Pengukuran

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial.

Untuk menguji apakah instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas:

a. Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi et al, 2018). Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas :

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variable x dan y

Tabel 3.6 Uji Validitas

Item Pernyataan		r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y.1	0.910	0,2656	Valid
	Y.2	0.940	0,2656	Valid
	Y.3	0.941	0,2656	Valid
	Y.4	0.925	0,2656	Valid
	Y.5	0.694	0,2656	Valid
	Y.6	0.920	0,2656	Valid
	Y.7	0.884	0,2656	Valid
	Y.8	0.952	0,2656	Valid
	Y.9	0.700	0,2656	Valid
	Y.10	0.952	0,2656	Valid
Komitmen Organisasi	X1.1	0.861	0,2656	Valid
	X1.2	0.959	0,2656	Valid
	X1.3	0.944	0,2656	Valid
	X1.4	0.914	0,2656	Valid
	X1.5	0.959	0,2656	Valid
	X1.6	0.908	0,2656	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0.755	0,2656	Valid
	X2.2	0.763	0,2656	Valid

	X2.3	0.923	0,2656	Valid
	X2.4	0.905	0,2656	Valid
	X2.5	0.864	0,2656	Valid
	X2.6	0.790	0,2656	Valid
	X2.7	0.855	0,2656	Valid
	X2.8	0.783	0,2656	Valid
	X2.9	0.753	0,2656	Valid
	X2.10	0.878	0,2656	Valid
	X2.11	0.862	0,2656	Valid
	X2.12	0.777	0,2656	Valid

Sumber : Data di olah SPSS 26

- 1) Nilai validitas untuk variabel Kinerja Pegawai lebih besar dari nilai r tabel yakni 0.2656 maka semua indikator pada variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid.
- 2) Nilai validitas Komitmen Organisasi lebih besar dari nilai r tabel 0.2656 maka semua indikator pada variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.
- 3) Nilai validitas Budaya Organisasi lebih besar dari nilai r tabel 0.2656 maka semua indikator pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrument yang reliable adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliable menurut (Juliandi et al, 2018). kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel 3.7
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Alpha	Status
1	Kinerja Pegawai	0,968	Realibilitas Baik
2	Komitmen Organisasi	0,965	Realibilitas Baik
3	Budaya Organisasi	0,957	Realibilitas Baik

Sumber : Data di olah SPSS 26

- 1) Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,968 > 0,600$ maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
- 2) Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,965 > 0,600$ maka variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel
- 3) Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas sebesar $0,957 > 0,600$ maka variabel Budaya Organisasi adalah reliabel

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Pegawai

a : Nilai Konstanta Y bila $X_1, X_2 = 0$

X_1 : Komitmen Organisasi

X_2 : Budaya Organisasi

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier yang tidak bias yang terbaik (best linier unbiased estimate). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan uji asumsi klasik.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heterokedastisitas. Adapun masing-masing pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al, 2018). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikokolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara

variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolineritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$ (Juliandi et al, 2018)..

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variable independen dengan nilai residualnya (Juliandi et al, 2018).. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterkedastisitas adalah:

- a. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Kolmogorov-Smirnov

Teori Uji Kolmogorov-Smirnov (KS Test) adalah metode statistik non-parametrik untuk menguji kesesuaian suatu data sampel dengan distribusi teoritis (seperti distribusi normal) atau untuk membandingkan dua sampel data agar diketahui apakah keduanya berasal dari populasi yang sama. Uji ini bekerja

dengan menghitung perbedaan terbesar (deviasi maksimum) antara fungsi distribusi kumulatif (CDF) data sampel dan CDF distribusi teoritis (pada uji satu sampel) atau CDF sampel kedua (pada uji dua sampel) (Juliandi et al, 2018).

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran dari masalah yang akan ditelaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja Pegawai digunakan uji t dengan rumus:

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

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

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana :

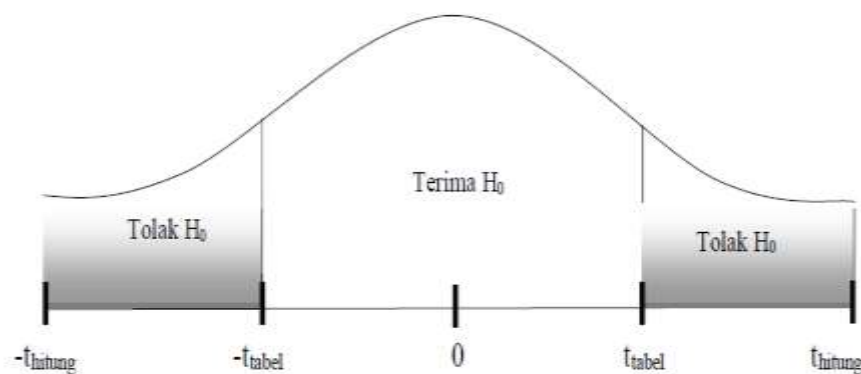
- t : nilai t hitung
- r : koefisien korelasi
- n : jumlah sampel

1. Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni Sig-2 tailed < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 diterima.

2. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni Sig-2 tailed > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis

1. $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
2. $H_0 : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



Gambar 3.1 :Kriteria Pengujian Hipotesis t

2. Uji F (Uji Simultan)

Untuk mengetahui signifikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara serempak digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2) - (n - k - 1)}$$

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Dimana:

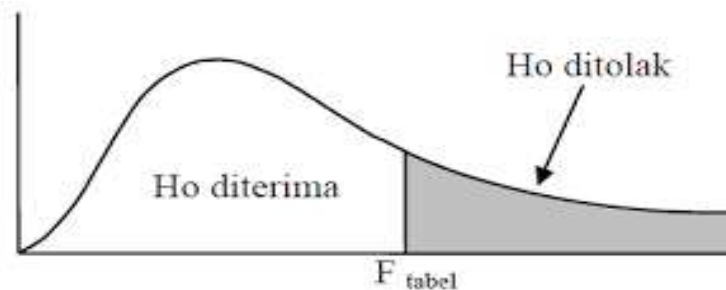
R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

n = Jumlah Variabel

$F = F_{hitung}$ yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Ketentuan:

- Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} < -f_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 dengan Y .
- Bila $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ dan $-f_{hitung} \geq -f_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y .



Gambar 3.2 :Kriteria Pengujian Hipotesis F

3.6.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 24.0). hipotesis dalam penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana:

D : Koefisien determinasi
R : Nilai Korelasi Berganda
100 % : Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai, 6 pernyataan untuk Komitmen Organisasi, 12 pernyataan untuk Budaya Organisasi. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 52 orang responden Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

4.1.2 Identitas Responden

4.1.2.1. Identitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki Laki	29	56,36 %
2	Perempuan	23	43,64 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 29 (56,36 %) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 23 (43,64%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	< 30 Tahun	12	21,82 %
2	31 – 40 Tahun	36	65,45 %
3	41 – 58 Tahun	4	12,73 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa responden terdiri dari Pegawai yang berumur kurang dari 30 tahun sebanyak 12 orang (21,82 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 36 orang (65,45 %), berumur 41-58 tahun yaitu sebanyak 4 orang (12,73 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 31 sampai 40 tahun pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkatan Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	D3	3	5,45 %
2	S1	43	83,64 %
3	S2	6	10,91 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa responden terdiri dari Pegawai yang berlatar belakang pendidikan D3 sebanyak 3 orang (5,45%), pendidikan S1 sebanyak 43 orang (83,64 %), dan pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 6 orang

(10,91%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas karyawan berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada Pegawai Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Lama bekerja Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	13	25,45 %
2	6 – 10 Tahun	16	29,09 %
3	> 10 Tahun	23	45,46 %
TOTAL		52	100 %

Sumber : Data Diolah 2025

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa responden terdiri dari Pegawai yang bekerja < 5 tahun sebanyak 13 orang (25,45 %), bekerja 6 - 10 tahun sebanyak 16 orang (29,09 %), dan bekerja > 10 tahun yaitu sebanyak 23 orang (45,46 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah Pegawai yang lama bekerja lebih dari 10 tahun pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

4.1.3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi. Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.1.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

Tabel 4.5. Jawaban Kuisioner Kinerja Pegawai

No	Jawaban Kinerja Pegawai											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	26	47.27	19	34.55	8	14.55	2	3.64	0	0.00	55	100
2	22	40.00	24	43.64	7	12.73	2	3.64	0	0.00	55	100
3	23	41.82	24	43.64	6	10.91	2	3.64	0	0.00	55	100
4	26	47.27	22	40	5	9.09	2	3.64	0	0.00	55	100
5	34	61.82	14	25.45	5	9.09	2	3.64	0	0.00	55	100
6	23	41.82	23	41.82	7	12.73	2	3.64	0	0.00	55	100
7	25	45.45	20	36.36	8	14.55	2	3.64	0	0.00	55	100
8	25	45.45	22	40	6	10.91	2	3.64	0	0.00	55	100
9	22	40.00	25	45.45	6	10.91	2	3.64	0	0.00	55	100
10	25	45.45	22	40	6	10.91	2	3.64	0	0.00	55	100

Sumber : Hasil penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kinerja Pegawai adalah:

1. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (47,27%).
2. Jawaban responden Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang (43,64%).
3. Jawaban responden Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (43,64%).
4. Jawaban responden Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (47,27%).

5. Jawaban responden Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (61,82%).
6. Jawaban responden Saya selalu menargetkan pekerjaan selesai tepat waktu, mayoritas responden sangat setuju dan setuju sebanyak 23 orang (41,82%).
7. Jawaban responden Saya melakukan kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (45,45%).
8. Jawaban responden Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (45,45%).
9. Jawaban responden Saya selalu berusaha menjadi Pegawai yang teladan yang bisa kerjasama dengan Pegawai lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 orang (45,45%).
10. Jawaban responden Saya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (45,45%).

4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.6 Jawaban Kuisisioner Komitmen Organisasi

No	Jawaban Komitmen Organisasi											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	50.91	14	25.45	11	20	2	3.64	0	0.00	55	100
2	26	47.27	22	40	5	9.091	2	3.64	0	0.00	55	100
3	30	54.55	18	32.73	5	9.091	2	3.64	0	0.00	55	100
4	32	58.18	16	29.09	5	9.091	2	3.64	0	0.00	55	100
5	26	47.27	22	40	5	9.091	2	3.64	0	0.00	55	100
6	22	40.00	26	47.27	5	9.091	2	3.64	0	0.00	55	100

Sumber : Hasil penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi adalah:

1. Jawaban responden Saya Merasa nyaman didalam perusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (50,91%).
2. Jawaban responden Saya Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (47,27%).
3. Jawaban responden Saya akan terus berada di perusahaan ini karena saya sudah nyaman dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (54,55%).
4. Jawaban responden Saya berkeinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini karena saya merasa senang dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (58,18%).
5. Jawaban responden Saya yakin dengan karir saya diperusahaan ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (47,27%).
6. Jawaban responden Saya tidak ingin keluar dari perusahaan ini karena ada tanggung jawab yang saya berikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (47,27%).

4.1.3.3 Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut :

Tabel 4.7 Jawaban Kuisioner Budaya Organisasi

No	Jawaban Budaya Organisasi											
Pert	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	32	58.18	17	30.91	5	9.09	1	1.82	0	0.00	55	100
2	34	61.82	15	27.27	5	9.09	1	1.82	0	0.00	55	100
3	29	52.73	17	30.91	8	14.55	1	1.82	0	0.00	55	100
4	31	56.36	15	27.27	8	14.55	1	1.82	0	0.00	55	100
5	26	47.27	20	36.36	8	14.55	1	1.82	0	0.00	55	100
6	30	54.55	16	29.09	8	14.55	1	1.82	0	0.00	55	100
7	27	49.09	16	29.09	11	20.00	1	1.82	0	0.00	55	100
8	30	54.55	14	25.45	10	18.18	1	1.82	0	0.00	55	100
9	30	54.55	15	27.27	9	16.36	1	1.82	0	0.00	55	100
10	27	49.09	20	36.36	8	14.55	0	0.00	0	0.00	55	100
11	30	54.55	18	32.73	6	10.91	1	1.82	0	0.00	55	100
12	32	58.18	17	30.91	5	9.09	1	1.82	0	0.00	55	100

Sumber : Hasil penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dari tabel di atas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Budaya Organisasi adalah:

1. Jawaban responden Saya selalu menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan dengan sebaik baiknya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (58,18%).
2. Jawaban responden Saya selalu memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan, mayoritas sangat setuju sebanyak 34 orang (61,82%).
3. Jawaban responden Saya selalu mengembangkan kemampuan diri agar dapat menjalankan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (52,73%).

4. Jawaban responden Saya terus belajar terhadap hal hal baru berkaitan dengan kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (56,36%).
5. Jawaban responden Saya selalu menghargai perbedaan yang ada diantara sesama pegawai, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (47,27%).
6. Jawaban responden Saya selalu peduli terhadap rekan kerja untuk menjalin hubungan yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (54,55%).
7. Jawaban responden Saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (49,09%).
8. Jawaban responden Saya selalu berdedikasi kepada perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (54,55%).
9. Jawaban responden Saya selalu ingin berinovasi agar dapat meningkatkan kualitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (54,55%).
10. Jawaban responden Saya selalu antusias dalam menghadapi perubahan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (49,09%).
11. Jawaban responden Saya selalu membangun kerjasama antar pegawai perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (54,55%).
12. Jawaban responden Saya selalu berinteraksi dengan bagi yang lain untuk menciptakan sesuatu sinergitas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (58,18%).

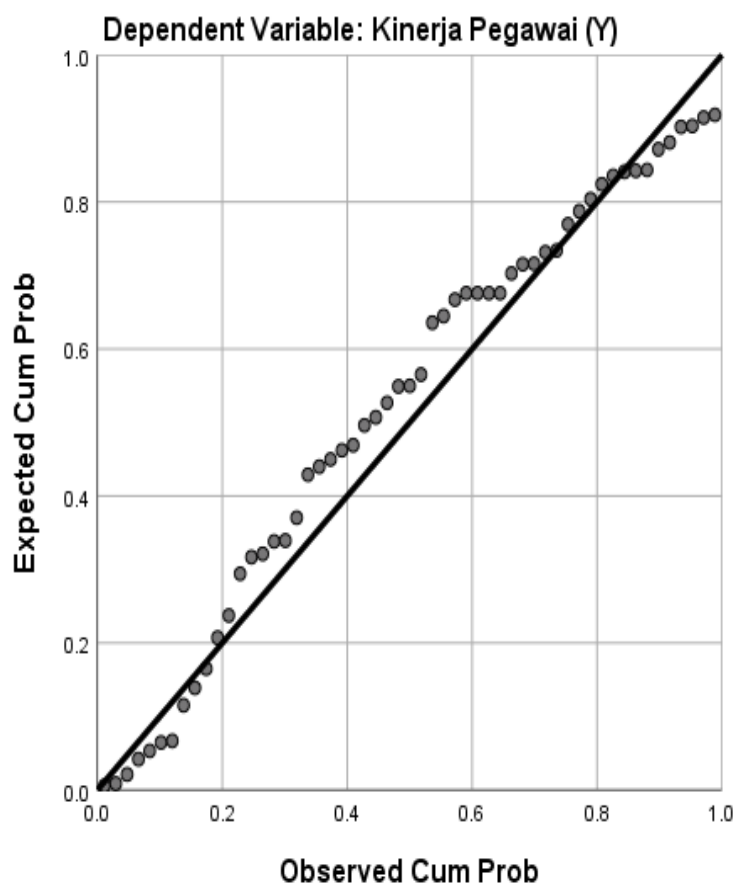
4.1.4 Uji Asumsi

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. (Juliandi et al, 2018). Data yang berdistribusi normal tersebut dapat di lihat melalui grafik p-plot. Kriteria pengujiannya adalah :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak megikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar. 4.1 Uji Normalitas P Plot

Berdasarkan dari grafik di atas, dapat di lihat bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal. Uji normalitas ini yang dilakukan dengan menggunakan p-plot di atas, dapat dinyatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan sudah memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu, kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data dapat dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Dengan cara dilihat pada nilai Sig. (signifikansi). (Priyatno, 2014)

1. Jika signifikansi $< 0,05$, kesimpulannya data tidak berdistribusi normal.
2. Jika signifikansi $> 0,05$, maka dapat berdistribusi normal

Tabel 4.8 Uji Kolgomorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.92728766
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.078
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data di olah SPSS 26

Dari hasil pengolahan data pada tabel diatas, diperoleh besarnya nilai signifikan kolgomorov smirnov adalah 0,089. Sehingga disimpulkan bahwa data dalam model regresi terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikansinya lebih dari dari 0,05 (karena Asymp. Sig. (2 - tailed) $0,089 > 0,05$ dengan demikian secara keseluruhan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

4.1.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas ini digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independent. Cara yang digunakan untuk menilai adalah melihat factor inflasi varian (VIF/ *variance inflasi factor*), yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi et al, 2018).

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (VIF) dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Bila $VIF > 10$, maka terdapat multikolinieritas.
2. Bila $VIF < 10$, berarti tidak dapat multikolinieritas.
3. Bila $Tolerance > 0,1$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
4. Bila $Tolerance < 0,1$, maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi (X1)	.885	1.130
	Budaya Organisasi (X2)	.885	1.130
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 26

Berdasarkan dari tabel di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF dan nilai Tolerance untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut :

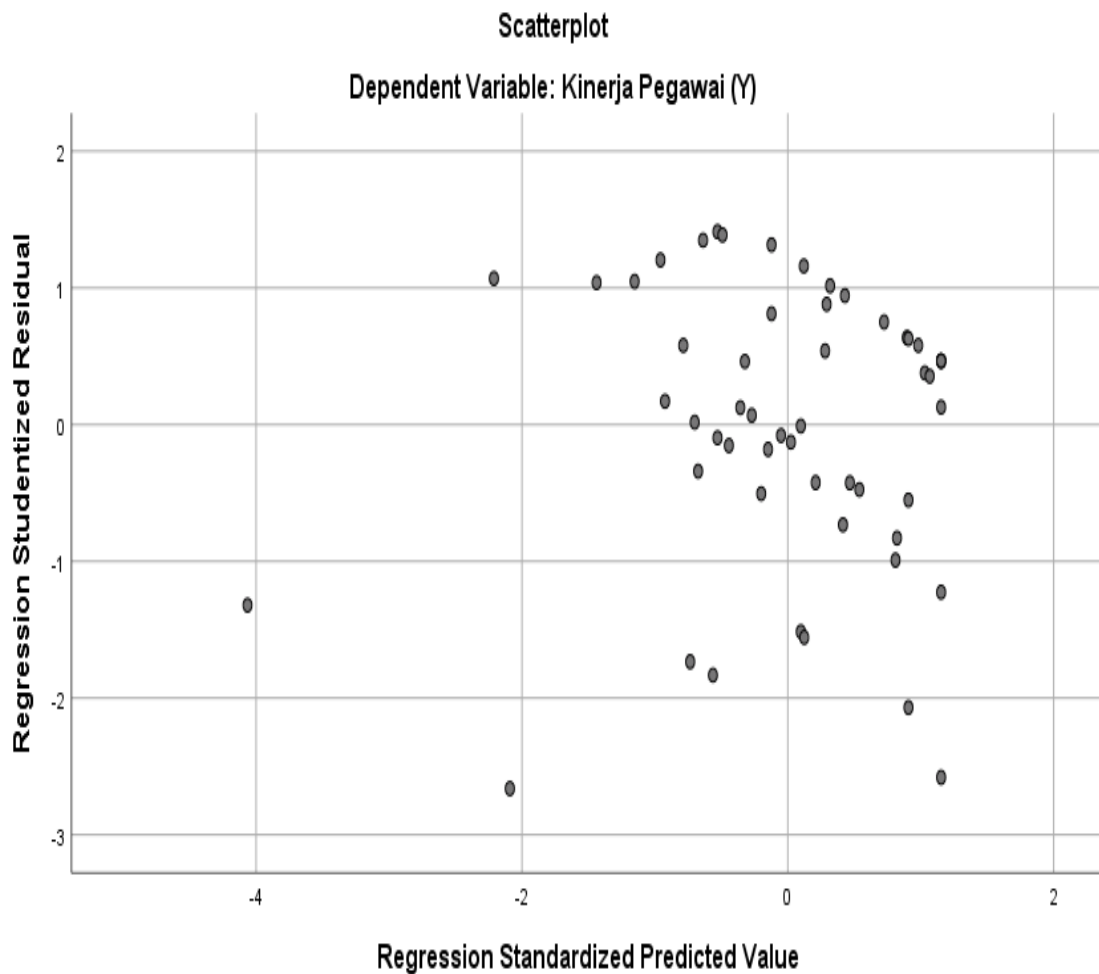
1. Nilai tolerance Komitmen Organisasi sebesar $0,885 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,130 < 10$, maka variable Komitmen Organisasi dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.
2. Nilai tolerance Budaya Organisasi sebesar $0,885 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,130 < 10$, maka variabel Budaya Organisasi dinyatakan bebas dari Multikolinieritas.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedasitas ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedasitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Deteksi heterokedasitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan menggunakan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SPRESID (nilai residualnya) (Juliandi et al, 2018).

Dasar kriteria dalam uji heterokedasitas ini adalah sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedasitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedasitas.



Gambar. 4.1 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.1.5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi nilai suatu variable terikat akibat pengaruh dari variable bebas (Juliandi et al, 2014). Berikut ini adalah hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel 4.10 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.195	6.377	
	Komitmen Organisasi (X1)	.488	.195	.307
	Budaya Organisasi (X2)	.340	.112	.371

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data di olah SPSS 26

Dari tabel diatas diketahui nilai regresi linear bergandanya sebagai berikut

1. Konstanta = 12,195
2. Komitmen Organisasi = 0,488
3. Budaya Organisasi = 0,340

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 12,195 + 0,488X_1 + 0,340X_2$$

Dimana keterangannya adalah :

1. Konstanta sebesar 12,195 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan yaitu Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi maka nilai Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 12,195
2. Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,488 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Komitmen Organisasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan Kinerja Pegawai sebesar 0,488 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,340 dengan arah pengaruh positif menunjukkan bahwa apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan

maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,340 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan

4.1.6. Koefisien Determinansi (R-Square)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variable terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variable bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai korelasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variable, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variable sama sekali tidak sempurna (Sugiyono, 2019).

Berikut adalah hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309	.283	6.04020	2.257
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : Data di olah SPSS 26

Semakin tinggi nilai R square maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti kemampuan variabel bebas untuk menjelaskan variabel terikatnya juga semakin besar. nilai R-square 0,309 menunjukkan 30,9% variabel Kinerja Pegawai dipengaruhi Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi sisanya 69,1 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji Signifikan Parsial (Uji –t)

Uji t yang digunakan dalam analisis ini digunakan untuk menilai kapasitas masing-masing variabel independen. (Sugiyono, 2019) Penjelasan lain dari uji t

adalah untuk menguji apakah variabel independen (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak signifikan, baik sebagian maupun independen, terhadap variabel dependen (Y).

Adapun metode dalam penentuan t_{table} menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan

$$df=n-k$$

$$df=52-2=50$$

$$t_{table} = 2.00856$$

Dasar pengambilan keputusan uji t (parsial) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} .
 - a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, hipotesis diterima maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, hipotesis ditolak maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $< 0,05$ maka variabel bebas signifikan terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak signifikan terhadap variabel terikat (maka terima H_0).

Adapun data hasil pengujian yang diperoleh dari SPSS 24 dapat di lihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.12 Uji Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.912	.061
	Komitmen Organisasi (X1)	2.507	.015
	Budaya Organisasi (X2)	3.025	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

Sumber : Data di olah SPSS 26.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 2,507$ dan $t_{tabel} = 2.00856$. Didalam hal ini $t_{hitung} 2,507 > t_{tabel} 2.00856$ dan nilai sig adalah 0,015 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,015 < 0,05$, sehingga H_a di terima dan H_0 di tolak, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Pegawai dimana $t_{hitung} = 3,025$ dan $t_{tabel} = 2.00856$. Didalam hal ini $t_{hitung} 3,025 > t_{tabel} 2.00856$. Dan nilai sig adalah 0,004 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig $0,004 < 0,05$, sehingga H_a di terima dan H_0 di tolak, ini Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

4.1.7.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu insentif dan motivasi untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. (Sugiyono, 2019).

Dasar pengambilan keputusan uji F (Simultan) adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai f hitung dan f tabel
 - a. Jika nilai f hitung $>$ f tabel, hipotesis diterima maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (maka tolak H_0).
 - b. Jika nilai f hitung $<$ f tabel hipotesis ditolak maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (maka terima H_0).
2. Berdasarkan nilai signifikan
 - a. Jika nilai sig. $<$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
 - b. Jika nilai sig. $>$ 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Tabel 4.13 Uji Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	848.941	2	424.471	11.634	.000
	Residual	1897.168	52	36.484		
	Total	2746.109	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Komitmen Organisasi (X1)						
Sumber : Data di olah SPSS 26						

Dari tabel di atas bisa di lihat bahwa nilai F adalah 11,634, kemudian nilai sig nya adalah 0,000. Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $df = n-k$ dan $k-1$

Berdasarkan tabel 4.13 di atas diperoleh F_{hitung} untuk variabel sebesar 11,634 untuk kesalahan 5%.

$$\begin{aligned} F_{tabel} &= df=n-k \text{ dan } k-1 \\ &= 52-2=50 \text{ dan } 2-1 =1 \end{aligned}$$

$$F_{tabel} = 3,18$$

Didalam hal ini $F_{hitung} 11,634 > F_{tabel} 3,18$ dengan nilai sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a di terima dan H_0 di tolak sehingga Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana $t_{hitung} 2,507 > t_{tabel} 2.00856$ dan nilai sig $0,015 < 0,05$, sehingga H_a di terima dan H_0 di tolak, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Komitmen organisasional dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen organisasional adalah pegawai yang terlibat aktif di dalam organisasi serta aktif mencapai tujuan

organisasi. Komitmen terhadap organisasi akan membuat pegawai setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi. Semakin pegawai berkomitmen terhadap organisasi, maka semakin baik kinerja pegawai yang dihasilkan. Karena pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka kinerja pegawai yang dihasilkan tidak maksimal (Nasution et al, 2023)

Komitmen organisasional adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam menghadapi lingkungan yang lebih kompleks, pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang kuat akan mengidentifikasi bisnis mereka dengan bisnis organisasi, semakin serius pegawai di tempat kerja serta memiliki loyalitas dan kasih sayang dapat mengejar tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota (Siswadi et al, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Daulay et al., 2019), (Hidayat et al, 2023), (Farisi et al, 2021), (Handayani et al., 2021) (Sidik et al, 2021), (Tupti & Siswadi, 2022) dan (Adhan et al, 2020) yang menyimpulkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan dimana $t_{hitung} 3,025 > t_{tabel} 2.00856$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_a dan H_0 di tolak, ini Budaya Organisasi

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Budaya organisasi dengan kinerja Pegawai tentu memiliki hubungan yang begitu sangat penting. Kinerja Pegawai akan menjadi semakin buruk jika tidak adanya suatu budaya organisasi yang benar-benar untuk diterapkan dan dipatuhi oleh masing-masing Pegawai. Jadi budaya organisasi dengan kinerja Pegawai merupakan satu ke satuan yang tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi yang baik maka hal ini akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang baik juga untuk para Pegawai maupun untuk kemajuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, dimana fungsi dari budaya organisasi adalah sebagai pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai melalui penerapan kebiasaankebiasaan yang berlangsung lama digunakan dalam kehidupan aktivitas kerja. Budaya organisasi berkaitan dengan nilai-nilai dan norma yang dipegang serta dilakukan oleh pegawai melalui pekerjaannya. Budaya organisasi dari dua asas yaitu asas keakraban dan asas integritas, dimana kedua asas tersebut menunjukkan bahwa terdapat budaya organisasi yang kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi (Sitio, 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020), (Gultom, 2014), (Anggara et al, 2022), (Arianty, 2014) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) yang menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis telah membuktikan secara simultan dimana $F_{hitung} 11,634 > F_{tabel} 3,18$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Ini berarti H_a dan H_o di tolak sehingga Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Kinerja penting untuk organisasi karena kinerja karyawan mengarahkan pada kesuksesan bisnis. Dan juga, kinerja penting bagi individu, karena mencapai tugas dapat menjadi sumber kepuasan. Istilah kinerja oleh banyak ahli yang berbeda, tapi secara prinsip bahwa kinerja mengarahkan kepada suatu proses dalam rangka pencapaian hasil kerja (Jufrizen et al., 2020). Sehingga kinerja yang maksimal akan memberikan kepuasan terhadap pegawai. Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam sebuah perusahaan adalah kepuasan karyawannya. Kepuasan kerja itu sederhana, baik dari segi konsep maupun analisisnya, karena kepuasan kerja memiliki beragam konotasi. Meskipun demikian, tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara pandang seseorang yang positif terhadap pekerjaan (Daulay & Marlina, 2020).

Kinerja perusahaan biasanya berbanding lurus dengan bagaimana kinerja para karyawannya, bila kinerja karyawannya baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan pasti menginginkan para karyawan memiliki prestasi dan skill yang memadai, karena dengan demikian akan memberikan performa yang maksimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan tersebut dapat meningkatkan lagi kinerjanya secara optimal. Melalui pemanfaatan sumber

daya manusia yang efisien dan efektif, perusahaan berharap agar dapat terus bertahan di arena persaingan yang kian sengit untuk memperoleh hasil terbaik yaitu kesuksesan (Handayani & Daulay, 2021).

Komitmen organisasi juga dapat diartikan suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif yang kuat, cenderung bertahan pada pekerjaannya karena keinginannya sendiri, sementara pegawai dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi, akan bertahan pada pekerjaannya atas dasar kebutuhan. Adapun pegawai dengan komitmen normatif yang kuat bertahan pada pekerjaannya karena merasakan adanya keharusan atau kewajiban. Ketiga komponen komitmen ini hadir dalam diri setiap pegawai, namun dengan kadar yang berbeda-beda sehingga akan menghasilkan perilaku yang berbeda pula sebagai latar belakang dalam mempertahankan pekerjaannya (Sondari et al, 2023)

Perusahaan akan semakin berkembang jika pegawainya dapat memiliki komitmen terhadap perusahaan tersebut. Karena semakin pegawai memiliki komitmen terhadap perusahaannya, maka akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Salah satu permasalahan yang terdapat pada Hotel Bahari Inn yaitu Keinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi. Tidak adanya komitmen yang dilakukan oleh pegawainya, seperti tidak begitu mentaati aturan yang ada, seperti ada beberapa pegawai yang jarang berangkat bekerja, padahal hal tersebut sudah ada didalam tata tertib. Karena adanya beberapa pegawai yang jarang berangkat bekerja maka menimbulkan kurangnya kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya (Fitri & Endratno, 2021).

Budaya Organisasi adalah sebuah system kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Dimana sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, keteraturan dalam perilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma(Wibowo, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Utami & Bandiastuti, 2022), (Sidik et al, 2021) dan (Sitio, 2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, artinya semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi, semakin baik kinerja pegawai. Pegawai yang merasa terikat dengan organisasi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.
2. Secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, artinya Budaya yang positif dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, budaya yang negatif atau tidak mendukung dapat menghambat kinerja pegawai.
3. Secara simultan Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, artinya tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi (komitmen organisasi) maupun nilai-nilai dan norma yang dianut dalam lingkungan kerja (budaya organisasi) memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

5.2. Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan agar membuat forum atau sesi diskusi rutin di mana pegawai dapat berbagi ide, masukan, dan tantangan yang mereka hadapi. Ini dapat meningkatkan keterlibatan dan rasa memiliki.
2. PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan agar memastikan bahwa semua pegawai memahami dan menginternalisasi visi dan misi organisasi. Lakukan sosialisasi secara berkala melalui seminar, workshop, atau pertemuan rutin
3. PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan agar mengembangkan dan sosialisasikan nilai-nilai organisasi yang positif, seperti kolaborasi, inovasi, dan integritas, untuk membangun budaya yang mendukung kinerja tinggi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga tidak semua variabel yang relevan dapat diteliti secara mendalam.
2. Penelitian ini hanya fokus pada beberapa variabel tertentu, seperti komitmen organisasi dan budaya organisasi, tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti faktor eksternal atau individu.

3. Penelitian ini dilakukan di satu lokasi (PT Pegadaian Kanwil 1 Medan), sehingga hasilnya mungkin dipengaruhi oleh kondisi spesifik di lokasi tersebut dan tidak dapat diterapkan pada organisasi lain dengan konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *Jurnal Emas*, 3(1), 51–70.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 85(1), 2071–2079.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 144–156. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i9.2210>
- Berberoglu, A. (2018). Impact Of Organizational Climate On Organizational Commitment And Perceived Organizational Performance: Empirical Evidence From Public Hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. UMSU PRESS.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Daulay, R., Kurnia, E. (2021). The influence of Islamic organizational culture, work ability and emotional intelligence on employee performance in Islamic education institutions. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 833-842.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 209–218.
- Daulay, R., & Marlina, D. (2020). The Impact Of Islamic Leadership On Employee Satisfaction On Syariah Banking Institutions In Medan City. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1(1), 551–559.
- Dewi, I. G. A. K. R., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi

Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 6(1), 289–316.

Eliyana, A., & Ma'arif, S. (2019). Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144–150.

Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Alfabeta.

Farisi, S., Kalsum, U., & Hadinata, M. N. (2021). Peran Mediasi Organizational Citizenship Dalam Mediasi Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 631–647.

Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.

Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293.

Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Human Capital Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt. Frisian Flag. *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1), 36–47. <https://doi.org/10.35906/je001.v9i1.485>

Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 14(2), 176–184.

Handayan, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT. Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.

Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.

Hasibuan, J. S., & Handayani, R. D. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Capat Nusantara Medan. *Garuda (Garda Rujukan Digital)*, 1(1), 1–9.

Hidayat, R., Sabrina, R., & Pasaribu, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Dinas Perdagangan Mandailing Natal. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 18–24.

Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris

- Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *Ekuitas(Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maulani, V. H., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–12.
- Meyer, J. P., & Schneider, B. (2021). *The Promise Of Engagement*. Edward Elgar Publishing.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nasution, I. H., Tanjung, H., & Datuk, B. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK 2 Swasta Perkumpulan Amal Bakti Sumatera Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 7(2), 365–374.
- Notoatmodjo, S. (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineksa Cipta.
- Pandelaki, M. G. E., & Rumerung, J. J. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal Polimdo.*, 1(1), 1–14.
- Paramita, E., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2020). The Influence Of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance And Job Satisfaction As A Moderating Variable At PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. *International Journal of Research and Review*, 7(3), 273–286.

- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The Impact Of Employee Engagement And Organizational Commitment On Employee Performance. *Business Management Journal*, 17(2), 117–133.
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. CV Andi Offse.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sari, S. A. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–9.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i1.1227>
- Siswadi, Y., Saepudin, D., & Mulyani, S. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Techno-Socio Ekonomika*, 13(2), 113–122.
- Siswadi, Y., Yusnandar, W., & Larasati, A. S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru-Guru Di Perguruan Al Jam'iyatul Washliyah Amplas Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1–16.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 22–37.
- Sondari, V., Pratiwi, N., & Khairi, A. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 55–75.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, S., & Hendryadi, H. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Prenadamedia Grup.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*,

3(1), 706–716.

Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.

Utami, E. M., & Bandiastuti, F. N. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. *Manajemen Dan Syariah JIEMAS*, 1(2), 61–120.

Wibowo, W. (2020). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

Wirawan, W. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PT Raja Grafindo Persada.

Yusnandar, W., & Viawanty, C. I. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt. Mitra Agung Hermes (Vizta Gym). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 436–449.

KUESIONER PENELITIAN SKRIPSI
PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PEGADAIAN
(PERSERO) KANWIL 1 MEDAN

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Kepada Yth. Saudara/Saudari

Pegawai Pegadaian Kanwil 1 Medan

Di Tempat

Dengan Hormat

Perkenalkan nama saya Habibullah Harahap mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaanya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya mohon untuk kesediaan Saudara/Saudari dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Saudara/Saudari berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu.

Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Habibullah Harahap

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pernyataan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | | |
|----|-----|-----------------------|-----------------|
| a. | SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. | S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. | KS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. | TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. | STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No Responden : ...

Umur : (Tahun)

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Lama Bekerja : < 10 Tahun ☐ 11-20 tahun ☐ > 20 Tahun ☐

1. Kinerja Pegawai (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
Kuantitas						
3	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan					
4	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
Ketepatan Waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah di tentukan					
6	Saya selalu menargetkan pekerjaan selesai tepat waktu					
Efektifitas Biaya						
7	Saya melakukan kerjakan secepatnya agar biaya yang dikeluarkan tidak terlalu besar					
8	Saya tidak pernah menunda nunda pekerjaan					
Hubungan Antar Pegawai						
9	Saya selalu berusaha menjadi Pegawai yang teladan yang bisa kerjasama dengan Pegawai lain					
10	Saya menjalin komunikasi yang baik antara atasan dengan saya guna memotivasi dalam semangat bekerja					

2. Komitmen Organisasi (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Affective commitmen						
1	Saya Merasa nyaman didalam perusahaan ini					
2	Saya Memiliki keluarga baru didalam organisasi ini					
Continuance commitment						
3	Saya akan terus berada di perusahaan ini karena saya sudah nyaman dengan pekerjaan saya					
4	Saya berkeinginan untuk terus bekerja di perusahaan ini karena saya merasa senang dengan gaji yang saya terima					
Normative commitment						
5	Saya yakin dengan karir saya diperusahaan ini					
6	Saya tidak ingin keluar dari perusahaan ini karena ada tanggung jawab yang saya berikan					

3. Budaya Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Amanah						
1	Saya selalu menjalankan tugas yang telah diberikan perusahaan dengan sebaik baiknya					
2	Saya selalu memegang teguh kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan.					
Kompeten						
3	Saya selalu mengembangkan kemampuan diri agar dapat menjalankan tugas dengan baik					
4	Saya terus belajar terhadap hal hal baru berkaitan dengan kemajuan perusahaan					
Harmonis						
5	Saya selalu menghargai perbedaan yang ada diantara sesama pegawai					
6	Saya selalu peduli terhadap rekan kerja untuk menjalin hubungan yang baik					
Loyal						
7	Saya selalu mengutamakan kepentingan perusahaan					
8	Saya selalu berdedikasi kepada perusahaan					
Adaptif						
9	Saya selalu ingin berinovasi agar dapat meningkatkan kualitas kerja					
10	Saya selalu antusias dalam menghadapi perubahan					
Kolaboratif						
11	Saya selalu membangun kerjasama antar pegawai perusahaan					
12	Saya selalu berinteraksi dengan bagi yang lain untuk menciptakan sesuatu sinergritas dalam bekerja					

TABULASI HASIL KUISIONER

1. Hasil Jawaban Kinerja Pegawai

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A02	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	47
A03	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A04	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	38
A05	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
A06	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A07	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	43
A08	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	42
A09	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
A10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A13	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	34
A14	3	4	4	4	5	3	4	5	5	5	42
A15	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
A16	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A17	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
A18	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
A19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
A20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A21	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	44
A22	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
A23	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
A24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A25	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
A26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A30	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39
A31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A33	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	34
A34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
A35	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	34
A36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A38	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	32

A39	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	47
A40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
A42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
A49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A50	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	42
A51	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
A55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

2. Hasil Jawaban Komitmen Organisasi

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
A01	5	5	5	5	5	5	30
A02	4	4	4	5	4	4	25
A03	4	4	4	4	4	4	24
A04	5	4	5	4	4	5	27
A05	4	4	4	5	4	4	25
A06	5	5	5	5	5	5	30
A07	3	3	3	3	3	3	18
A08	3	4	5	5	4	3	24
A09	4	4	5	5	5	4	27
A10	2	2	2	2	2	2	12
A11	5	5	5	5	5	5	30
A12	3	4	4	4	4	4	23
A13	5	5	4	5	4	4	27
A14	5	4	4	4	4	4	25
A15	5	5	5	5	4	4	28
A16	4	4	4	4	4	4	24
A17	5	5	5	5	5	5	30
A18	3	4	4	4	4	4	23
A19	4	4	4	4	4	4	24

A20	3	3	3	3	3	3	18
A21	3	3	3	3	3	3	18
A22	4	4	4	4	4	4	24
A23	3	5	5	5	5	5	28
A24	5	5	5	5	5	5	30
A25	3	5	5	5	5	5	28
A26	5	5	5	4	5	5	29
A27	2	2	2	2	2	2	12
A28	3	4	4	4	4	4	23
A29	3	3	3	3	3	3	18
A30	3	3	3	3	3	4	19
A31	4	4	4	4	4	4	24
A32	4	4	4	5	4	4	25
A33	5	5	5	5	5	5	30
A34	5	5	5	5	5	5	30
A35	5	4	4	5	5	5	28
A36	5	5	5	5	5	5	30
A37	5	5	5	5	5	5	30
A38	5	5	5	5	5	5	30
A39	4	5	5	5	5	4	28
A40	5	5	5	5	5	5	30
A41	5	5	5	5	5	5	30
A42	5	5	5	5	4	4	28
A43	4	4	4	4	4	4	24
A44	5	5	5	5	5	5	30
A45	5	4	4	5	4	4	26
A46	5	5	5	5	5	5	30
A47	5	5	5	5	5	5	30
A48	5	5	5	5	5	5	30
A49	4	4	4	4	4	4	24
A50	4	4	4	4	4	4	24
A51	4	4	5	4	4	4	25
A52	5	5	5	4	5	4	28
A53	5	5	5	5	5	4	29
A54	5	4	5	5	5	4	28
A55	5	5	5	5	5	5	30

3. Hasil Jawaban Budaya Organisasi

[illegible]

[illegible]

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 5382/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/7/2025

Kepada Yth.

Medan, 2/7/2025

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Habibullah Harahap
NPM : 2005160503
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : 1. Kinerja karyawan yang belum sesuai harapan perusahaan karena dari data hasil kinerja karyawan, masih ada karyawan yang bekerja dengan hasil buruk.
2. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan sehingga kurang terampilnya para karyawan dalam melakukan kegiatannya sehari-hari
3. Budaya organisasi belum diterapkan dengan baik, dimana masih terdapat hubungan antar karyawan yang belum harmonis dan kurang kolaboratif serta kurang amanah dan loyal terhadap pekerjaan

Rencana Judul : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Pegadaian Kanwil 1 Kota Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon



(Habibullah Harahap)

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 5382/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/2/7/2025

Nama Mahasiswa : Habibullah Harahap
NPM : 2005160503
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 2/7/2025
Nama Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE. M. Si

Judul Disetujui**)

Pengaruh komitmen organisasi
dan Budaya organisasi terhadap
kinerja Pegawai di PT. Pegadaian
Kantwil I kota Medan cabang Mandala

Medan, 11. Juli. 2025

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Dosen Pembimbing

(Willy YUSNANDAR SE M-Si)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

**) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Nomor : 2177/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2025
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 20 Muharram 1447 H
16 Juli 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pegadaian Kanwil 1 Kota Medan Cabang Mandala
Jalan Pukat II No.9 A Kota Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan Tugas Akhir yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : **Habibullah Harahap**
Npm : **2005160503**
Jurusan : **Manajemen**
Semester : **X (Eks)**

Judul : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

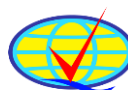
Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

Dr. H. JANURI, SE.,MM.,M.Si., CMA.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peninggal



PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

TUGAS AKHIR MAHASISWA

NOMOR : 2177 / TGS / II.3-AU / UMSU-05 / F / 2025

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Tugas Akhir / Jurnal dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen

Pada Tanggal :

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Tugas Akhir/ Jurnal Mahasiswa :

Nama : Habibullah Harahap

N P M : 2005160503

Semester : X (Eks)

Program Studi : Manajemen

Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar S.E., M.Si

Dengan demikian di izinkan menulis Tugas Akhir / Jurnal dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Tugas Akhir/ Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Tugas Akhir / Jurnal harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Tugas Akhir
3. **Tugas Akhir** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal 17 Juli 2026 Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan

Pada Tanggal : 20 Muharram 1447 H
16 Juli 2025 M



Dekan

Dr. H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :

1. Pertiinggal.



Nomor : 306/010104.03/2025
Lampiran : -
Urgensi : Biasa

Medan, 21 Juli 2025

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di - Tempat

Perihal : **Persetujuan Izin Riset Pendahuluan**

Menunjuk surat Saudara nomor: 2177/11.3-AU/UMSU-05/F/2025 tanggal 16 Juli 2025 perihal "Permohonan Izin Riset Pendahuluan", dengan ini dapat disampaikan beberapa hal sebagai berikut :

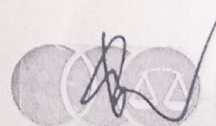
1. Pada prinsipnya kami dapat menyetujui usulan Saudara perihal Permohonan Izin Riset Pendahuluan dari Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan keterangan :

No	Nama	NIM	Program Studi
1	Habibullah Harahap	2005160503	Manajemen

2. Adapun jadwal Riset Pendahuluan yang kami tetapkan pada tanggal **21 Juli 2025 s.d 21 Agustus 2025** di **PT Pegadaian Cabang Mandala** yang beralamat di Jl. Pukat II No.9 A, Kota Medan;
3. Hal-hal yang dapat disampaikan dalam pelaksanaan Riset Pendahuluan terbatas pada informasi bersifat umum dan hanya untuk keperluan penyusunan karya tulis dan tidak dibenarkan untuk keperluan lainnya;
4. Selama pelaksanaan Riset Pendahuluan, mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT Pegadaian Kanwil I Medan;
5. Setelah pelaksanaan Riset Pendahuluan, mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib membuat laporan dalam bentuk karya tulis sebanyak satu eksemplar dan diserahkan ke **Bagian Humas dan Protokoler PT Pegadaian Kanwil I Medan** sebagai arsip;
6. Untuk mengenal produk Pegadaian, bagi mahasiswa yang namanya tersebut diatas wajib memiliki rekening **Tabungan Emas (TE)**, atau menggunakan produk **KCA, MULIA**.

Demikian disampaikan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

PT. PEGADAIAN
Kantor Wilayah I Medan



BASUKI TRI ANDAYANI
Deputy Operasional



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan. Telp. 061-6624567. Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Habibullah Harahap Program Studi : Manajemen
NPM : 2005160503 Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar S.E., M.Si Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FENOMENA PENELITIAN DIFOKUSKAN DENGAN VARIABEL YANG DITELITI	30 25 06	
Bab 2	TEORI-TEORI DITAMBAH MASING ² 5 TEORI.	03 25 07	
Bab 3	KERANGKA KONSEPTUAL DIJELASKAN MASING ² VARIABEL.	07 25 07	
Daftar Pustaka	FORMAT KE MENDELAY.	10 25 07	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	—	—	—
Persetujuan Seminar Proposal	ACC UNTUK IKUT SEMINAR	22 25 07	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

H. Jasman Saripuddin Hsb S.E., M.Si

Medan, 22 Juli 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/PROPOSAL

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Habibullah Harahap
NPM : 2005160503
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pegadaian Kanwil I Medan

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/ skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 24 Juli 2025
Pembuat Pernyataan



Habibullah Harahap

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini **Rabu, 30 Juli 2025** telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : Habibullah Harahap
N .P.M. : 2005160503
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 29 Mei 2001
Alamat Rumah : Jalan Bustamam Gg. Wijaya Kesuma 4 Psr. X Tembung
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan.

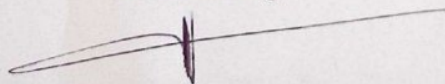
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	—
Bab I	Menambah 4 Peneliti, menurut Peneliti diletakkan di definisi karena masalah menggunakan angka.
Bab II	Variabel faktor hanya yang diteliti yang dicantumkan, menambah kerangka konseptual.
Bab III	Indikator Item Pertanyaan di ubah masing" 3 buah.
Lainnya	—
Kesimpulan	☒ Lulus ☐ Tidak Lulus

Medan, Rabu, 30 Juli 2025

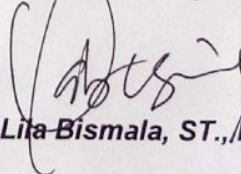
TIM SEMINAR

Pembimbing



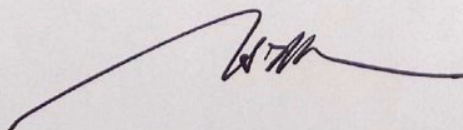
Willy Yusnandar S.E., M.Si.

Pembanding

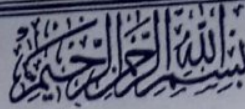


Dr. Lita Bismala, ST., M.Si.

Ketua Prodi



Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 3 Juli 2025** menerangkan bahwa:

Nama : Habibullah Harahap
N.P.M. : 2005160503
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 29 Mei 2001
Alamat Rumah : Jalan Bustamam Gg. Wijaya Kesuma 4 Psr. X Tembung
Judul Proposal : Pengaruh Komitmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Kanwil 1 Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Tugas Akhir / Jurnal Ilmiah dengan pembimbing : Willy Yusnandar S.E.,M.Si

Medan, Rabu, 30 Juli 2025

Pembimbing

TIM SEMINAR

Willy Yusnandar S.E.,M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan

Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN : 0105087601

Pembanding

Dr. Lila Bismala, ST., M.Si.

Ketua Prodi

Assoc. Prof. Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN)

[umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

Nomor : 2494/II.3-AU/UMSU-05/F/2025
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 18 Shafar 1447 H
13 Agustus 2025 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT. Pegadaian Kanwil 1 Kota Medan Cabang Mandala
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk **melanjutkan Penyusunan / Penulisan Tugas Akhir pada Bab IV – V**, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Habibullah Harahap**
N P M : **2005160503**
Semester : **X (Eks)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

Dr.H. JANURI, SE., MM., M.Si., CMA
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal



SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
Nomor : 407/010104.03/2025

Bersama ini diberikan surat keterangan selesai Magang tanggal 27 Agustus 2025 sesuai surat kami terdahulu No: 306/010104.03/2025 tanggal 21 Juli 2025, perihal Persetujuan Izin Riset Pendahuluan Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Program Studi Manajemen, atas nama :

No.	Nama Mahasiswa	NIM	Unit Riset
1	Habibullah Harahap	2005160503	CP Mandala

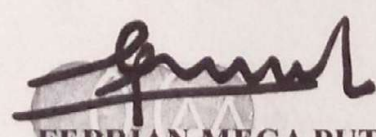
dengan keterangan sebagai berikut :

1. Yang bersangkutan adalah benar telah melaksanakan Riset di Pegadaian Cabang Mandala terhitung mulai dari *tanggal 21 Juli s/d 21 Agustus 2025*
2. Selama melaksanakan Magang, mahasiswa tersebut telah mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan kami.
3. Hasil Magang kami nyatakan **BAIK**.

Demikian surat keterangan selesai magang ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 27 Agustus 2025

PT. PEGADAIAN
Kantor Wilayah I Medan



FEBRIAN MEGA PUTRA
Kabag. Humas dan Protokoler

Pegadaian

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Habibullah Harahap
NPM : 2005160503
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 29 Mei 2001
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : WNI
Anak Ke : (3) Tiga dari (3) Tiga Bersaudara
Alamat : Jl. Bustamam Gg. Wijaya Kesuma 4 Psr. 10 Tembung
No. Telephone : 0853-5579-3805
Email : habibullahharahap29@gmail.com

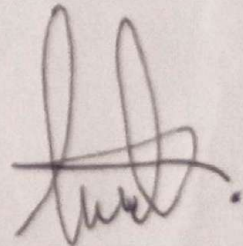
2. DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Ahmad Junaidi, B.A
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Nama Ibu : Dra. Tihajar Siregar
Pekerjaan : Pegawai Negeri Sipil
Alamat : Jl. Bustamam Gg. Wijaya Kesuma 4 Psr. 10 Tembung
No. Telephone : 0812-6332-7804 dan 0852-6431-6802
Email : -

3. DATA PENDIDIKAN FORMAL

Sekolah Dasar : Madrasah Ibtidaiyah Negeri Medan
Sekolah Menengah Pertama : SMP Swasta Cerdas Murni
Sekolah Menengah Tingkat Atas : Man 2 Model Medan

Medan, 11 Sept 2025



Habibullah Harahap