

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR  
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memproleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : SRI WULANDARI**  
**NPM : 2005160194**  
**Program Studi : MANAJEMEN**  
**Konsentrasi : SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2024**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 30 Oktober 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : SRI WULANDARI  
NPM : 2005160194  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI

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

Dr. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Penguji II

SAPRINAL MANURUNG, S.E., M.Si

Pembimbing

JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si

Ketua

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



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

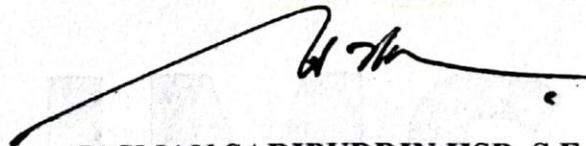
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : SRI WULANDARI  
N.P.M : 2005160194  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN  
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA KANTOR SATUAN POLISI  
PAMONG PRAJA KOTA BINJAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2024

Pembimbing Skripsi

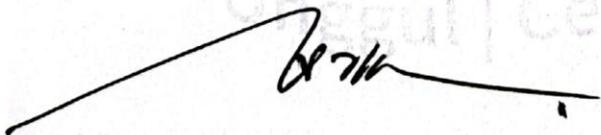


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



DE. HAJANURI, 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 SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Sri Wulandari  
NPM : 2005160194  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Pembahasan di kutipan dan komposisi di bab 2 jurnal dan skripsi yg dijadikan sbg rujukan.		
Bab 5	Jumlah Jaram hrs sesuai jumlah skripsi kan.		
Daftar Pustaka	Wajib dtai Daftar Pustaka		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Aceh dan menentuhi syarat utk daftar Yaris skripsi	27/04 /15	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Mei 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Sri Wulandari  
N.P.M : 2005160194  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai”** 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**



**Sri Wulandari**

**ABSTRAK**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI**  
**SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR**  
**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BINJAI**

**Sri Wulandari**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas**  
**Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : [wlaann2002@gmail.com](mailto:wlaann2002@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai. Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Metode penelitian yang digunakan penulis adalah pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang menggunakan dua atau lebih variabel untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket). Kuesioner merupakan teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Sampel merupakan anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *accidental sampling*. Hasil penellitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Kinerja Pegawai.

***Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja, Komitmen Organisasi***

## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE OFFICE BINJAI CITY PAMONG PRIJA POLICE UNIT**

**Sri Wulandari**

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Email : [wlaann2002@gmail.com](mailto:wlaann2002@gmail.com)

*This research aims to examine and analyze the influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at the Binjai City Civil Service Police Unit Office. This type of research is survey research, because it takes samples from one population. The research method used by the author is an associative approach. Associative research is research that uses two or more variables to determine the influence of one variable on another. The research method used in this research is a quantitative method. The data collection technique used in this research is a questionnaire. A questionnaire is a data collection technique that is carried out by giving a set of questions or written statements to respondents to answer. Samples are members of a population selected using certain procedures so that they are expected to represent the population. Determination of the sample in this research was carried out by accidental sampling. The results of this research show that Organizational Culture has a positive and significant effect on Performance, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance, Organizational Culture has a positive and significant effect on Employee Organizational Commitment, Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Organizational Commitment Organizations have a positive and significant influence on employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Job Satisfaction, Performance, Organizational Commitment*

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillahil'alamin segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan tak lupa pula shalawat berangkaikan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, dan para sahabat-sahabatnya. Adapun skripsi ini disusun untuk menyelesaikan pendidikan Stara Satu (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Skripsi ini dibuat penulis selama melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Adapun judul penelitian yang penulis buat yaitu: **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai”**.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mengalami kesulitan, namun berkat adanya bimbingan, bantuan dan doa dari berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta **Ayahanda Budi Handoko** dan **Ibunda Noviani tobing** yang tiada henti- hentinnya memberikan dukungan, doa, perhatian dorongan moral, materil dan spiritual yang takkan pernah ternilai sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.AP**, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
3. Bapak **H. Januri, SE, MM, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak **Assoc. Ade Gunawan, SE, M.Si**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak **Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak **Jasman Syarifuddin, SE, M.Si**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun tugas akhir skripsi ini.
7. Bapak **Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si**, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Kepada Abdillah furqan Ketaren yang telah berkontribusi banya dalam penulisan skripsi ini,yang menemani,meluangkan waktu dan pikiran kepada saya, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan saya hingga penyusunan skripsi ini selesai.

10. Kepada sahabat saya Della Adelia Haryanto,Dina Aulia,Khairunnisa,Winny Rizasya,Windria Yustika Sahri Gunawan yang selalu ada dan memberikan dukungan,semangat kepada penulis.

11. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis memohon kepada semua pihak untuk dapat memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis agar kedepannya penulisan skripsi ini dapat lebih baik lagi.

Akhir kata atas segala bimbingan, bantuan, Kepuasan Kerja, dan seluruh yang sudah diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan sebagaimana mestinya. Penulis tidak dapat membalas kebaikan itu semua sehingga mengucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak tersebut dan berdo'a kepada Allah SWT serta bershalawat kepada Rasulullah SAW. Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala sesuatu yang diberikan tersebut diberikan imbalan pahala dan juga dimudahkan segala rezeki serta urusannya.

***Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh***

Medan, September 2024

Penulis

Sri Wulandari

## 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 .....	8
1.4. Rumusan Masalah .....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	9
1.6. Manfaat Penelitian .....	10
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA .....	12
2.1. Landasan Teori .....	12
2.1.1. Kinerja.....	12
2.1.1.1. Pengertian Kinerja .....	12
2.1.1.2. Tujuan Faktor-Faktor Kinerja.....	14
2.1.1.3. Faktor-Faktor Kinerja .....	14
2.1.1.4. Indikator Kinerja .....	16
2.1.2. Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi.....	18
2.1.2.2. Tujuan Budaya Organisasi.....	19
2.1.2.3. Faktor Faktor Budaya Organisasi .....	20
2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi.....	22
2.1.3. Kepuasan Kerja .....	24
2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	24
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja .....	26
2.1.3.3 Faktor Faktor Kepuasan Kerja .....	27
2.1.3.4. Indikator Kepuasan Kerja .....	28

2.1.4. Komitmen Organisasi .....	30
2.1.4.1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	30
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi .....	32
2.1.4.3. Faktor Faktor Komitmen Organisasi .....	34
2.1.4.4. Indikator Komitmen Organisasi.....	35
2.2 Kerangka Konseptual .....	36
2.3 Hipotesis .....	43
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	45
3.2 Definisi Oprasional .....	45
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	47
3.4 Populasi dan Sampel .....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	48
3.6 Teknik Analisis Data .....	49
<b>BAB 4 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	55
4.1.1 Deskripsi Variabel Penelitian .....	55
4.1.2 Identitas Responden .....	55
4.1.3 Deskripsi Hasil Penelitian .....	57
4.1.3 Hasil Analisis Data .....	64
4.2. Pembahasan .....	74
<b>BAB 5 PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
5.1. Kesimpulan .....	83
5.2. Saran .....	83
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	85

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Variabel .....	46
Tabel 3.2 Waktu Penelitian .....	47
Tabel 3.3 Skala Pengukuran .....	49
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	55
Tabel 4.2 Umur Responden .....	56
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden .....	56
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden .....	57
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Pegawai .....	58
Tabel 4.6 Skor Angket Komitmen Organisasi .....	60
Tabel 4.7 Skor Angket Budaya Organisasi .....	61
Tabel 4.8 Skor Angket Kepuasan Kerja.....	62
Tabel 4.10. Analisis Validitas Konvergen .....	65
Tabel 4.10. Validitas dan Realibilitas Konstruk .....	67
Tabel 4.11. Validitas Diskriminan .....	68
Tabel 4.12. R Square .....	69
Tabel 4.13. F Square .....	70
Tabel 4.14. Hipotesis Pengaruh langsung .....	72
Tabel 4.15. Hipotesis Pengaruh Tidak langsung.....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	43
Gambar 4.1 PLS Algoritma .....	64

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumberdaya manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang.

Pegawai merupakan aset terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang baik akan dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintah pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipahami oleh pegawai. Salah satu panduan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang mampu mencapai kinerja optimal dengan memastikan kepuasan kerja pegawainya, pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan fisik dan non fisik terpenuhi (Jufrizen, 2017)

Kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja pegawai yang menjadi ujung tombak dinas. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-

fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Mariana, 2020). Sebagaimana yang diharapkan pada Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 4 huruf M berbunyi : mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai.

Penilaian kinerja bagi aparatur berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, dan efisiensi pelayanan, Kepuasan Kerja dan guna penyesuaian anggaran organisasi. Sedangkan pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing serta menciptakan suasana yang menunjang kegiatan – kegiatan dari masyarakat tersebut. Tingginya kesadaran pegawai terhadap peraturan dan tata tertib akan meningkatkan semangat kerja dan, pada akhirnya, kinerja mereka (Yamanie & Syaharuddin, 2016) Kemudian bagaimana kegiatan masyarakat dan kegiatan pemerintah itu dapat terjadi sinkronisasi yaitu saling bersentuhan, menunjang dan melengkapi dalam satu kepastian langkah menuju tercapainya tujuan pembangunan nasional. Perusahaan atau organisasi terus berupaya mencari cara dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan melaksanakan penilaian kinerja pegawai (J. S. Hasibuan, 2017).

Kinerja disesuaikan dengan peran dan atau tugas individu tersebut di dalam organisasi pada suatu periode waktu tertentu berdasarkan ukuran nilai atau standar tertentu yang telah dicapai dengan standar yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja yang merupakan tuntutan profesi pegawai pemerintahan dianggap sudah menjadi kebutuhan pegawai dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Suasana tersebut dapat diciptakan jika aparatur negara

memiliki semangat pengabdian yang tinggi dan profesional dalam pemberian layanan publik. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya (Kamal, 2018)

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) Kinerja pegawai adalah hasil dari usaha seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan kerja. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan mengacu pada standar penilaian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini penting bagi perusahaan untuk memantau kinerja pegawai secara berkala guna memperoleh informasi mengenai hasil yang dicapai, termasuk kualitas dan jumlah output, serta hasil akhir yang dihasilkan oleh setiap pegawai (Daulay et al., 2019).

Sebuah organisasi atau instansi dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuannya jika kinerja pegawainya optimal. Oleh karena itu, kinerja pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap keseluruhan kinerja sebuah instansi atau organisasi. Kinerja merupakan output yang dihasilkan oleh pegawai dan organisasi. Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan perusahaan. Untuk mencapai kinerja optimal, ada banyak faktor yang perlu diperhatikan. Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai termasuk nilai-nilai yang dianut oleh budaya organisasi, tingkat keahlian dalam pekerjaan, dan kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik (Gultom, 2015)

Budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong pegawai untuk menunjukkan kinerjanya secara optimal. Internalisasi budaya organisasi

yang kuat akan berpengaruh pada perilaku organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap kinerja, hal ini disebabkan karena budaya organisasi dapat menggerakkan orang – orang di dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Prayogi & Rialdy, 2018).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja (Adhan et al., 2020). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan terpenuhi kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik (Kharisma et al., 2019).

Dan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan emosional atau respon aktif terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. (Syahputra & Jufrizen, 2019)

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen adalah dorongan yang tercermin dalam identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diperlihatkan oleh pegawai terhadap perusahaan. Ini mencakup keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan bersedia berusaha keras demi mencapai tujuan perusahaan (Daulay et al., 2019). Komitmen pegawai merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya organisasi yang kuat dan produktif. Ketika pegawai merasa terikat dengan perusahaan,

mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal. Selain itu, komitmen yang tinggi juga dapat mengurangi tingkat turnover pegawai dan meningkatkan retensi bakat dalam organisasi. Dengan demikian, membangun dan memelihara komitmen pegawai adalah investasi jangka panjang bagi kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen adalah dorongan yang tercermin dalam identifikasi, keterlibatan, dan kesetiaan yang diperlihatkan oleh pegawai terhadap perusahaan. Ini mencakup keinginan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan bersedia berusaha keras demi mencapai tujuan perusahaan. Komitmen pegawai merupakan faktor kunci dalam membentuk budaya organisasi yang kuat dan produktif. Ketika pegawai merasa terikat dengan perusahaan, mereka cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi secara maksimal. Selain itu, komitmen yang tinggi juga dapat mengurangi tingkat turnover pegawai dan meningkatkan retensi bakat dalam organisasi. Dengan demikian, membangun dan memelihara komitmen pegawai adalah investasi jangka panjang bagi kesuksesan dan keberlanjutan perusahaan (Akter et al., 2019)

Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai yang merupakan salah satu lembaga / instansi pemerintah Instansi pemerintah seperti ini diharapkan dapat menjalankan tugasnya dengan baik demi ketertiban dan ketertiban umum. Efektivitas mereka dalam menyediakan layanan kepada masyarakat diukur dengan penilaian hasil mereka.

Peneliti merangkum permasalahan yang muncul yaitu Kinerja yang dicapai para pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai rendah,

ini dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan, yakni belum tercapainya sasaran kinerja pegawai yang di harapkan instansi. Hal ini dilihat dari hasil kinerja yang belum sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi instansi. Rendahnya budaya organisasi pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, dari observasi awal yang dilakukan masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat kurangnya kontrol organisasi dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, dan waktu istirahat yang kurang diperhatikan.

Budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam disiplin, bersikap dan berperilaku saat bekerja. Rendahnya komitmen organisasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai ini bisa dilihat dari observasi yang dilakukan masih dalam kategori tidak sesuai. Hal ini dilihat belum terjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja, dan kondisi kerja yang tidak nyaman, sehingga menyebabkan rendahnya Kepuasan Kerja kerja dimana kurangnya pemberian Kepuasan Kerja dari atasan kepada bawahan atau pegawai di dalam meningkatkan kinerja.

Pada kepuasan kerja, didapatkan beban kerja yang tinggi sehingga pegawai Satpol PP seringkali menghadapi tekanan yang besar dalam menjalankan tugas, seperti menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah. Beban kerja yang berlebihan tanpa dukungan yang memadai bisa menurunkan kepuasan kerja, dan pegawai Satpol among Prajo Kota Binjai merasa kurangnya pengembangan karir. Jika pegawai Satpol PP merasa tidak memiliki peluang untuk berkembang dalam karir atau naik jabatan, mereka dapat merasa stagnan, yang berdampak negatif pada Kepuasan Kerja dan kepuasan kerja.

Pada komitmen organisasi ditemukan permasalahan Rendahnya komitmen organisasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai ini bisa dilihat dari observasi yang dilakukan masih dalam kategori tidak sesuai. Hal ini dilihat belum terjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja, dan kondisi kerja yang tidak nyaman, sehingga menyebabkan rendahnya Kepuasan Kerja kerja dimana kurangnya pemberian Kepuasan Kerja dari atasan kepada bawahan atau pegawai di dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diutarakan diatas adapun identifikasi masalah yang dihadapi oleh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai adalah sebagai berikut :

1. Kinerja yang dicapai para pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai rendah, ini dapat dilihat dari hasil observasi yang dilakukan, yakni belum tercapainya sasaran kinerja pegawai yang di harapkan instansi. Hal ini dilihat dari hasil kinerja yang belum sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan organisasi instansi.
2. Rendahnya budaya organisasi pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai, dari observasi awal yang dilakukan masih dalam kategori rendah. Hal ini dilihat kurangnya kontrol organisasi dimana masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor, dan waktu istirahat yang

kurang diperhatikan. Budaya organisasi belum dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam disiplin, bersikap dan berperilaku saat bekerja

3. Rendahnya komitmen organisasi kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai ini bisa dilihat dari observasi yang dilakukan masih dalam kategori tidak sesuai. Hal ini dilihat belum terjalin hubungan yang baik terhadap rekan kerja, dan kondisi kerja yang tidak nyaman, sehingga menyebabkan rendahnya Kepuasan Kerja kerja dimana kurangnya pemberian Kepuasan Kerja dari atasan kepada bawahan atau pegawai di dalam meningkatkan kinerja.
4. Menurunnya kepuasan kerja disebabkan beban kerja yang tinggi sehingga pegawai Satpol PP seringkali menghadapi tekanan yang besar dalam menjalankan tugas, seperti menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terarah, terfokus dan tidak meluas, permasalahan penelitian dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi variabel penelitian dengan memfokuskan pada budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen , serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?

2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?
5. Apakah Kepuasan kerja berparuh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai?
7. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dengan melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

### **1.6 Manfaat penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam hal Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
  - b. Penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat ataupun mahasiswa lainnya untuk dijadikan referensi dalam penelitian selanjutnya yang membahas topik yang sama.

## 2. Manfaat teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan bahan pustaka untuk perbandingan bagi penelitian selanjutnya
- b. Penelitian ini juga dapat digunakan untuk menguji kebenaran suatu teori atau hipotesis yang telah ada.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikut kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik..

Kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya pegawai sudah melalui tahapan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk mencapainya. Karena manajemen kinerja merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian terhadap pencapaian kinerja dan dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada pegawai, antara pegawai langsung dengan atasannya (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017)

Kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi (Arianty, 2017). Kinerja ini mencakup berbagai tugas dan aktivitas yang harus diselesaikan secara efisien dan efektif. Selain itu, kinerja yang baik juga bergantung pada kemampuan individu dalam berkolaborasi dengan tim dan memanfaatkan sumber daya yang ada. Dengan demikian, kinerja yang

optimal dapat mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Menurut (Yusnandar & Muslih, 2021) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja juga sering kali diukur berdasarkan sejauh mana tujuan-tujuan yang telah ditetapkan berhasil dicapai, baik dalam hal kualitas, kuantitas, maupun efisiensi. Selanjutnya menurut (Lesmana & Putri, 2018) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis ( strategic planning) suatu organisasi.

Kinerja merupakan hasil dari kerja atau prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai dilihat dari pekerjaan dan profesi yang dicapainya. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kompetensi. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Nasution & Hadi, 2021)

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi.

### **2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Menurut (Widodo & Yandi, 2022) tujuan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Mencapai peningkatan yang dapat diraih dalam kinerja organisasi.
2. Bertindak sebagai pendorong perubahan dalam mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja.
3. Meningkatkan Kepuasan Kerja dan komitmen pegawai.
4. Memungkinkan individu mengembangkan kemampuan mereka.
5. Mengembangkan hubungan yang konstruktif dan terbuka antara individu dan manajer dalam suatu proses dialog yang dihubungkan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan sepanjang tahun.

Menurut (Widodo & Yandi, 2022) adapun manfaat kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yang memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pegawai yang ada di organisasi tersebut. Oleh sebab itu, maka

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sangatlah penting karena pegawai akan mengetahui bagaimana kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Mangkunegara, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Human Performance = Ability x Motivation*
2. *Motivation = Attitude x Situation*
3. *Ability = Knowledge x Skill*

Faktor kemampuan secara psikologis meliputi potensi intelektual (IQ) dan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki (*knowledge + skill*). Dalam konteks ini, baik pimpinan maupun pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) atau bahkan IQ superior, sangat superior, berbakat, dan jenius, serta memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan mereka serta keahlian dalam menjalankan tugas sehari-hari, cenderung lebih mampu mencapai kinerja optimal. Sementara itu, faktor Kepuasan Kerja merujuk pada sikap baik pimpinan maupun pegawai terhadap situasi kerja dalam lingkungan organisasi. Individu yang menunjukkan sikap positif terhadap situasi kerja cenderung memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi, sedangkan yang menunjukkan sikap negatif cenderung memiliki Kepuasan Kerja yang rendah. Situasi kerja mencakup beragam aspek seperti hubungan kerja, fasilitas, iklim, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan, dan kondisi kerja.

Adapun menurut (Sutrisno, 2019) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi

Di dalam organisasi setiap ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Apabila mencapai tujuan disebut efektif dan apabila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Setiap pegawai yang ada di organisasi tersebut masing-masing sudah mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dengan pegawai.

4. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja**

Menurut (Robbins & Judge, 2021) terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja dapat ditentukan melalui persepsi seorang karyawan terhadap kualitas kerja yang dapat dicapai seorang karyawan saat menjalankan tugasnya.

## 2. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat diukur melalui satuan maupun jangka waktu aktivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu didefinisikan sebagai jumlah aktivitas kerja yang dilakukan karyawan menurut satuan waktu yang dapat diidentifikasi dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

## 4. Efektivitas

Efektivitas didefinisikan sebagai tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (termasuk teknologi, modal, tenaga dan bahan baku) untuk meningkatkan output dari sumber daya yang digunakan.

## 5. Kemandirian

Kemandirian diidentifikasi sebagai kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara individu sesuai dengan komitmen pekerjaannya

Pada suatu perusahaan, terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menentukan kinerja seseorang karyawan, menurut (Robbins & Judge, 2021) yaitu:

### 1. Kualitas Kerja

Mengambarkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan yang akan terjadi dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan pada penyelesaian suatu pekerjaan yang

bisa berguna bagi kemajuan perusahaan.

## 2. Kuantitas Kerja

Membuktikan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan pada satu ketika sehingga efisiensi serta efektivitas bisa terealisasi sesuai dengan tujuan perusahaan.

## 3. Ketepatan Waktu

Merupakan aktivitas yang diselesaikan pada batas yang telah ditentukan, dapat dilihat dari sudutkoordinasi dan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

### **2.1.2 Budaya Organisasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi (*organizational culture*) 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 yang beragam. Sebuah karakteristik yang ada dan menjadi ciri khas sebuah organisasi maupun kehidupan masyarakat sehari – hari, hal ini berkaitan dengan ikatan budaya yang diciptakan.

Menurut (Jufrizen & Intan, 2021)Budaya organisasi adalah nilai - nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Setiap perusahaan memiliki kebiasaan dan normanya sendiri. Hal ini yang membedakan satu perusahaan dari yang lain. Ketika seseorang baru bekerja di sebuah perusahaan, ia mungkin menemui budaya organisasi yang berbeda. Untuk berhasil di perusahaan tersebut, ia harus bisa menyesuaikan diri dengan budaya tersebut (Purnomo & Daulay, 2024).

Menurut (Siswadi et al., 2022) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma – norma dan nilai – nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (Values), keyakinan – keyakinan (*Beliefs*), asumsi – asumsi (assumptions), dan diikuti oleh para anggota – anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah – masalah organisasinya (Bismala, 2021) .

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Budaya Organisasi**

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh (Robbins & Judge, 2021) sebagai berikut:

1. Mengatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu

4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) bahwa budaya organisasi memiliki beberapa tujuan yakni sebagai berikut :

1. Membentuk Identitas Organisasi
2. Meningkatkan Keterikatan dan Komitmen
3. Membimbing Perilaku Anggota
4. Mendukung Strategi dan Visi Organisasi
5. Meningkatkan Koordinasi dan Kolaborasi

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks, untuk itu budaya organisasi harus memiliki beberapa faktor sebagai wujud nyata keberadaannya. Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa faktor budaya organisasi yang disebutkan, yaitu :

1. Inisiatif Individual

Merupakan tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan.

2. Integrasi

Merupakan upaya koordinasi untuk mengukur sejauh mana organisasi dapat mendorong unit-unit untuk bekerja.

### 3. Pola Komunikasi

Pola komunikasi sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal, kadang –kadang hirarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar pegawai itu sendiri.

### 4. Kontrol

Merupakan peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku didalam suatu organisasi atau perusahaan

### 5. Pengarahan

Sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harpaan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2020) budaya organisasi dapat dipecah menjadi tiga faktor mendasar, yaitu :

#### 1. Faktor struktural

Faktor yang ditentukan oleh ukuran, umur, dan sejarah perusahaan. Selain itu juga ditentukan oleh tiga operasi, lokasi geografis untuk perusahaan jenis industri.

#### 2. Faktor politis

Faktor yang ditentukan oleh distribusi kekuasaan dan cara-cara pengambilan keputusan manjerial.

#### 3. Faktor emosional

Merupakan faktor yang mencakup pemikiran kolektif, kebiasaan, sikap, perasaan dan pola-pola perilaku.

#### **2.1.2.4. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Mangkunegara, 2020) indikator budaya organisasi dapat diukur

##### **1. Norma**

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat meKepuasan Kerja, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

##### **2. Nilai dominan**

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggihan kualitas tinggi.

##### **3. Aturan**

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

#### 4. Budaya Organisasi

Budaya Organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Budaya Organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

Menurut (Robbins & Judge, 2021) ada tujuh indikator budaya organisasi, yaitu

##### 1. Inovasi dan pengambilan resiko.

Sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

##### 2. Perhatian ke hal yang rinci.

Sejauh mana para karyawan 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.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja.

Menurut (Jufrizen & Pratiwi, 2021) Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Menurut (Daulay & Marlina, 2020) Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan hasil dari pengalaman positif terkait dengan pekerjaan, seperti mendapat penghargaan atas kinerja, penempatan yang sesuai, fasilitas yang memadai, dan lingkungan kerja yang nyaman. Kepuasan kerja ini memiliki

dampak yang signifikan pada berbagai aspek kehidupan pegawai. Selain itu, kepuasan kerja di luar pekerjaan juga mencerminkan keseimbangan emosional antara kepuasan pelayanan dan kinerja pekerjaan. Ketika seorang pegawai dapat menggabungkan kepuasan kerja dari dalam dan luar pekerjaannya, mereka akan merasa puas jika penghargaan dan imbalan yang diterima dianggap adil dan memadai.

Adapun menurut (Adhan et al., 2021) mengemukakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut (Nasution et al., 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut maka kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang melibatkan aspek-aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja menyangkut sikap seseorang terhadap lingkungan dimana ia bekerja yang bersifat positif mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.

### 2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2020) bahwa tujuan dan manfaat dari kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja secara umum.

Keuntungan kerja dapat memberikan gambaran kepada pemimpin mengenai tingkat kepuasan kerja karyawan diperusahaan.

2. Komunikasi.

Kepuasan kerja sangat bermanfaat dalam mengkomunikasikan keinginan karyawan dengan pikiran pemimpin.

3. Meningkatkan sikap kerja

Kepuasan kerja dapat bermanfaat dalam meningkatkan sikap kerja karyawan.

4. Kebutuhan pelatihan

Kepuasan kerja sangat berguna dalam menentukan kebutuhan pelatihan tertentu. Karyawan-karyawan biasanya diberikan kesempatan untuk melaporkan apa yang mereka rasakan dari perlakuan pemimpin pada bagian jabatan tertentu.

Menurut (Hamali, 2016) mengatakan bahwa tujuan dan manfaat kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja bagi individu

Adalah tentang penelitian sebab-akibat dan sumber-sumber kepuasan kerja yang memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup seseorang.

2. Kepuasan kerja bagi industri

Merupakan tentang penelitian kepuasan kerja yang dilakukan dalam rangka usaha mengupayakan tingkat produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

3. Kepuasan kerja bagi masyarakat

Menyatakan bahwa masyarakat yang akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia didalam konteks pekerjaan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Dalam mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, banyak faktor-faktor yang memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai

Menurut (Sutrisno, 2019) ada beberapa Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan yaitu:

1. Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2. Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan internet aksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

### 3. Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya

### 4. Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) menyatakan ada 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

#### 1. Faktor yang ada pada diri karyawan

Yaitu kecerdasan (IQ) kecakapan khusus umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian emosi cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.

#### 2. Faktor pekerjaan

Yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial dan kesempatan promosi.

### **2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja berperan sangat penting bagi pegawai. Karena indikator kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang diketahui pegawai dari segi apa pegawai merasakan puas atau tidaknya dalam bekerja. Menurut (Robbins & Judge, 2021) Adapun indikator kepuasan kerja yaitu

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2. Upah.

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi.

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan sehingga setiap karyawan merasa terpuaskan dengan jabatannya

4. Pengawas.

Seseorang senantiasa memeberikan perintah dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2020) mengatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Turn over.

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat ketidak hadiran (absen) kerja

Karyawan-karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadiranya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

### 3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya.

### 4. Tingkat Pekerjaan.

Karyawan-karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang mencucuki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan-karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang lebih baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

### 5. Ukuran Organisasi

Perusahaan Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

## **2.1.4 Komitmen Organisasi**

### **2.1.4.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah kesetiaan dan keterlibatan individu terhadap tujuan, nilai, dan visi organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup tingkat dedikasi, loyalitas, dan keinginan untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan bersama. Komitmen organisasi dapat tercermin dalam tingkat Kepuasan Kerja, kegigihan, dan keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas

mereka, serta dalam kesediaan untuk tetap tinggal dan berkontribusi jangka panjang pada organisasi tersebut.

Menurut (Akter et al., 2019) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu; penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Adapun menurut (Prayogi et al., 2023) Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut

Selanjutnya menurut (Jufrizen et al., 2022) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen lebih dari sekedar menjadi anggota saja, tetapi lebih dari itu orang akan bersedia untuk mengusahakan pada derajat yang lebih tinggi bagi kepentingan organisasi, demi memperlancar pencapaian tujuan organisasi. (Tanjung, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan suatu bentuk sikap dimana individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa ingin tetap menjadi bagian dari organisasi serta dengan sungguh-sungguh memberikan waktu, kesempatan yang dimiliki dan mencurahkan segala potensi diri yang dimilikinya tanpa adanya perasaan terpaksa untuk tetap berusaha mewujudkan apa yang menjadi tujuan organisasi dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi tersebut.

#### **2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Komitmen Organisasi**

Menurut (Mangkunegara, 2020) 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. Pegawai yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi maka dia akan mudah untuk menarik diri atau keluar dari suatu 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 menunjukkan 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 ketidakhadiran yang rendah. Selain itu juga akan menghasilkan hal lain yang diinginkan yaitu Budaya Organisasi yang hangat, mendukung menjadi anggota tim yang baik dan siap membantu

Menurut (Sutrisno, 2019) ada 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 dengan cara
3. Pentingnya rasa memiliki

Rasa memiliki bisa muncul jika pegawai merasa bahwa mereka benar-benar diterima menjadi bagian atau kunci penting dari organisasi. Ikut sertakan keterlibatan pegawai dalam memuat keputusan dan jika mereka merasa ideidenya di dengar dan merasa telah memberikan kontribusi pada hasil yang dicapai, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-

keputusan atau perubahan yang dimiliki, hal ini dikarenakan mereka merasa dilibatkan dan bukan karena dipaksa

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi**

Komitmen pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Komitmen pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut (Putra & Mardikaningsih, 2021) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang pegawai antara lain:

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap pegawai.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sedangkan menurut (Tanjung et al., 2020) mengatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal  
Meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan  
Meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan

### 3. Karakteristik struktur

Meliputi besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi.

### 4. Pengalaman kerja

Pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih lama dibandingkan dengan pengalaman kerja yang belum lama mempunyai tingkat komitmen yang berbeda.

#### **2.1.4.4 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut (Robbins & Judge, 2021) indikator dari komitmen organisasi adalah :

##### 1. *Affective commitment*

Hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi karena keinginan dari diri sendiri..

##### 2. *Continuance commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

##### 3. *Normative commitment*

Adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Luthans, 2018) Indikator dari komitmen organisasi adalah sebagai berikut :

1. Komitmen berkesinambungan.

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

3. Komitmen terkontrol

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

## **2.2 Kerangka Berpikir Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya (Farisi et al., 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 (Handayani & Daulay, 2021).

Budaya organisasi selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya organisasi yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam risiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2021), (Gultom, 2014), (Arianty, 2015) (Indajang et al., 2020) dan (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019)

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Jufrizen, 2016)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Sembiring et al., 2021), (Siagian & Khair, 2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

### **2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional merupakan keadaan yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan sebuah organisasi sehingga mempengaruhi setiap keputusan yang diambil oleh karyawan (Muis et al., 2018).

Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting untuk memperkirakan dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi (Tupti & Siswadi, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2021), (Sidik et al., 2021), (Kharisma et al., 2019) (Jufrizen, 2015), (Farisi, 2021) dan (Prayogi & Annisa, 2023) yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### **2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Sistem nilai yang dikembangkan oleh setiap organisasi dalam mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya ialah yang disebut dengan budaya. Kuat atau lemahnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana nilai-nilai inti yang dikembangkan itu dimiliki secara dalam dan luas oleh karyawan-karyawannya. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya (Nurhasanah et al., 2022).

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi apabila pegawai selalu mengikuti aturan dan norma yang berlaku maka komitmen organisasi pada pegawai akan meningkat. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi sangat penting untuk memiliki rasa nyaman dalam lingkungan kerja, begitu juga dengan komitmen sangat penting untuk setiap instansi pemerintahan pegawai yang memiliki komitmen pada diri sendiri untuk cepat menyelesaikan kontrak kerja dengan baik akan mampu membawa lembaga sampai dengan menjadi tujuannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian (Siwi et al., 2020) ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional. Maka dengan semakin baiknya persepsi masing-masing anggota organisasi mengenai budaya organisasi ditempat kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haeruddin et al., 2022), (Tanjung et al., 2020), (Utami & Bandiastuti, 2022), (Dewi & Surya, 2017) dan (Ayal Andre, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

### **2.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang tercermin dari sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal itu akan mempengaruhi hasil kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja diharapkan dapat tercapai sehingga tujuan perusahaan akan lebih baik dan lebih tepat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Persepsi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika persepsinya positif maka dia akan merasakan kepuasan kerja, sebaliknya apabila persepsinya negatif maka dia akan merasakan ketidakpuasan kerja. Sementara, komitmen organisasi merupakan keadaan seseorang yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi (Tanjung, 2020).

Kepuasan seorang karyawan dibagi menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu *intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction*. *Intrinsic satisfaction* merupakan suatu situasi ketika seorang karyawan menerima kepuasan kerja yang berasal dari faktor internal pekerjaan, seperti faktor Kepuasan Kerja (pengakuan, prestasi, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, kemajuan dan tanggung jawab) (Nurhasanah et al., 2022). Sedangkan *extrinsic satisfaction* yang juga disebut faktor kebersihan merupakan kepuasan

yang berasal dari kompensasi, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan dan administrasi, keselamatan dan kesehatan, kesempatan untuk terus bertumbuh, integrasi sosial, dan lain-lain (Hidayat, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Handoko & Rambe, 2018), (Ellys & Ie, 2020), (Hasyim et al., 2022) dan (Wibawa & Made, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

### **2.2.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi**

Penerapan Budaya organisasi di dalam perusahaan sebagai alat manajemen untuk mendorong karyawan berperilaku positif didalam perusahaan sehingga dengan adanya budaya organisasi akan mewujudkan kinerja yang baik. Dengan adanya kepedulian terhadap penerapan budaya organisasi maka karyawan akan saling membantu untuk menyelesaikan tanggung jawab didalam perusahaan serta meminimalisir terjadinya kesalahpahaman terhadap sesama anggota organisasi (Prayogi et al., 2021).

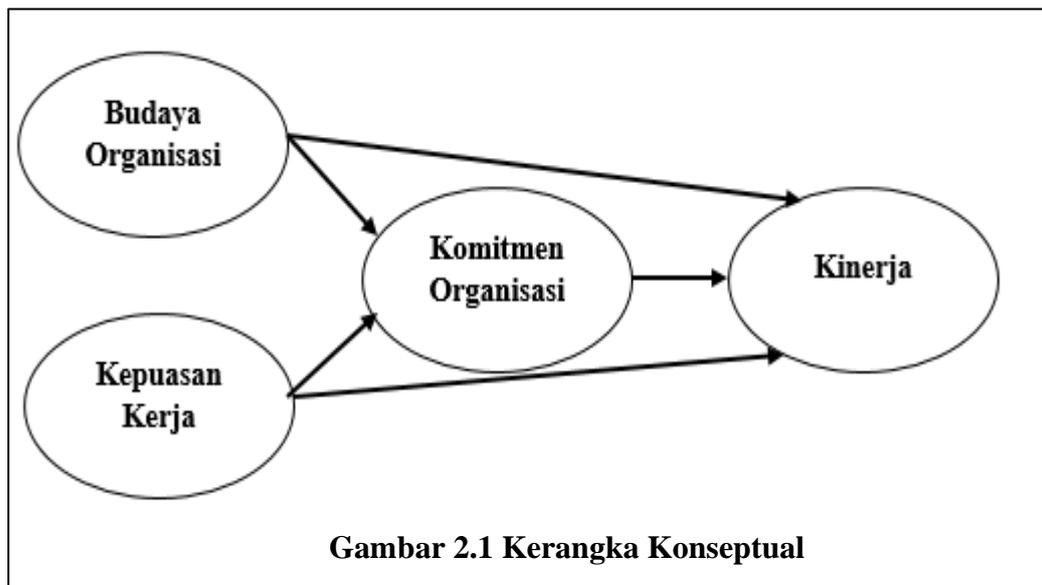
Budaya organisasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan, organizational citizenship behavior akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan budaya organisasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi organizational citizenship behavior karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Farisi et al., 2021)

### **2.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen**

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karir. Kinerja merujuk pada seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu yang mencerminkan efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan pekerjaan. Komitmen adalah tingkat dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, berkontribusi pada tujuan organisasi, dan menunjukkan kepatuhan terhadap nilai-nilai serta budaya perusahaan (Kartika & Jufrizen, 2022).

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan memenuhi tingkat kepuasan karyawan (Hanifah, 2016).

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



### 2.3 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dapat dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang berasal dari teori.

Berdasarkan permasalahan pada penelitian ini dan kerangka konseptual sebelumnya serta hasil penelitian pendahuluan peneliti, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
4. Budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

5. Kepuasan kerja berpengaruh kepada Komitmen Organisasi pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
6. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja m dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2019) Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dimediasi komitmen organisasi.

#### **3.2. Definisi Operasional**

Menurut (Sugiyono, 2019) Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya suatu penelitian. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengoperasikan variabel sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran variabel yang lebih baik. Definisi operasional variabel dapat diartikan mengubah konsep yang masih berupa abstrak dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya dengan orang lain berdasarkan variabel yang digunakan. Adapun definisi operasional dari skripsi ini adalah:

Tabel. 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator
1	Kinerja Pegawai	Menurut (Yusnandar & Muslih, 2021) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Menurut (Yusnandar & Muslih, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivita</li> <li>5. Kemandirian Sumber (Robbins &amp; Judge, 2021)</li> </ol>
2	Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah nilai - nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi Menurut (Jufrizen & Intan, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Norma</li> <li>2. Nilai dominan</li> <li>3. Aturan</li> <li>4. Budaya Organisasi Menurut (Robbins &amp; Judge, 2021)</li> </ol>
3	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis Menurut (Jufrizen & Pratiwi, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan</li> <li>2. Upah.</li> <li>3. Promosi.</li> <li>4. Pengawas.</li> <li>5. Rekan Kerja Menurut (Robbins &amp; Judge, 2021)</li> </ol>
4	Komitmen Organisasi	Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut menurut (Prayogi et al., 2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Affective commitment</i></li> <li>2. <i>Continuance commitment</i></li> <li>3. <i>Normative commitment</i></li> </ol> Menurut (Robbins & Judge, 2021)



### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

#### **3.4.1. Populasi**

Menurut (Juliandi et al., 2018) Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil yang menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan 54 Adapun jumlah populasi pegawai adalah sebanyak 54 orang yaitu sebagai berikut.

#### **3.4.2. Sampel**

Menurut (Juliandi et al., 2018) Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini seluruh karyawan Satuan Polisi Pamong Praja Binjai sebanyak 54 orang.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

## 2. Teknik Angket (Qoesioner)

Quesioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukkan kepada karyawan di objek penelitian yaitu Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Binjai dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

**Tabel 3.3 Tabel Skala Likert**

<b>Kategori</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya Angket atau Kuesioner yang telah di susun akan di uji kelayakan melalui pengujian validaitas dan reliabilitas.

### 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis Data Data dalam penelitian ini akan dianalisis dengan pendekatan deskriptif kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya dan dideskripsikan secara deduksi yang berangkat dari teori-teori umum, lalu dengan observasi untuk menguji validitas keberlakuan teori tersebut ditariklah kesimpulan. Kemudian di jabarkan secara deskriptif, karena hasilnya akan darahkan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh dan untuk menjawab rumusan. Teknik analisis

data penelitian ini menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2015). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama).

### **3.6.1 Analisis Model Pengukuran (Outers Model)**

Analisis model pengukuran (outer model) dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan

reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Menurut (Hair Jr et al., 2017) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan dua pengujian, antara lain: (1) Construct reliability and validity dan (2) Discriminant validity.

### **1. Construct Reliability and Validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria validitas dan reliabilitas konstruk dilihat dari composite reliability adalah  $> 0.6$  (Hair Jr et al., 2017)

### **2. Discriminant Validity**

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruk adalah unik). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai  $HTMT < 0.90$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik (Hair Jr et al., 2017)

## **3.6.2 Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Minimal ada dua bagian yang perlu dianalisis didalam model struktural ini, antara lain : (1) R-square; (2) F-square; (3) pengujian hipotesis yakni (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect (Hair Jr et al., 2017)

### **1. R-Square**

Menurut (Hair Jr et al., 2017) R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel

yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dari R-Square adalah:

- a. jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
- b. jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
- c. jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (buruk)

## 2. F-Square

Pengukuran F-Square atau effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (F- square) disebut juga efek perubahan. Artinya perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Hair Jr et al., 2017).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai = 0.02 → Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
- b. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen; dan
- c. Jika nilai = 0.35 → Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

## 3. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis (hypotesis testing) mengandung tiga sub analisis, antara lain: (a) direct effect; (b) indirect effect; dan (c) total effect. Berdasarkan hipotesis yang telah dibuat sebagai berikut :

### **a. Direct Effects (Pengaruh Langsung)**

Tujuan analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Hair Jr et al., 2017). Kriteria untuk pengujian hipotesis direct effect adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (path coefficient):

- 1) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik; dan
- 2) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P-Value):

- 1) Jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan; dan
- 2) Jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak signifikan (Hair Jr et al., 2017)

### **b. Indirect Effect (Pengaruh Tidak Langsung)**

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator (Hair Jr et al., 2017)

Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) (Juliandi, 2018) adalah :

- 1) jika nilai P-Values  $< 0.05$ , maka signifikan, artinya variabel mediator (Z/e-Trust), memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan
- 2) jika nilai P-Values  $> 0.05$ , maka tidak pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel endogen (Y/). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **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, 8 pernyataan untuk Budaya Organisasi, dan 10 pernyataan untuk Kepuasan Kerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 54 orang responden Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai 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**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Laki Laki	37	68,52 %
2	Perempuan	17	31,48 %
TOTAL		54	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 37 (68,52%) orang laki-laki dan perempuan sebanyak 17 (31,48%) orang. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki laki pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

#### 4.1.2.2. Identitas Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2 Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 Tahun	7	12,96 %
2	31 – 40 Tahun	16	29,63 %
3	41 - 50 Tahun	14	25,93 %
4	51 - 60 Tahun	17	31,48 %
TOTAL		54	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berumur 21-30 tahun sebanyak 7 orang (12,96 %), berumur 31 - 40 tahun sebanyak 16 orang (29,63 %), berumur 41- 50 tahun yaitu sebanyak 14 orang (25,93 %), dan yang berumur 51 - 60 tahun sebanyak 17 orang (31,48 %). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu 51 sampai 60 tahun pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

#### 4.1.2.3. Identitas Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 4.3**

**Tingkatan Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA	14	25,93 %
2	D3	2	3,70 %
3	S1	33	61,11 %
4	S2	5	9,26 %
TOTAL		54	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 14 orang (25,93%), pendidikan D3 sebanyak 2 orang (3,70%), pendidikan S1 sebanyak 33 orang (61,11%), pendidikan Strata-2 yaitu sebanyak 5 orang (9,26%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berlatar belakang pendidikan Strata-1 pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

#### 4.1.2.4. Identitas Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5Tahun	17	31,48 %
2	5 - 10 Tahun	16	29,63 %
3	> 10 Tahun	21	38,89 %
TOTAL		88	100 %

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel 4.4 diatas bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari pegawai yang lama bekerja < 5 tahun sebanyak 17 orang (31,48 %), lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 16 orang (29,63%), lama bekerja lebih 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang (38,89%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah pegawai yang berumur rentang waktu lebih dari 10 tahun pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

#### 4.1.3.Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. 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 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjaidiperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Pegawai**

No	Jawaban Kinerja Pegawai (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	28	51,85	16	29,63	5	9,26	5	9,26	0	0,00	54	100
2	23	42,59	22	40,74	4	7,41	5	9,26	0	0,00	54	100
3	25	46,30	20	37,04	4	7,41	5	9,26	0	0,00	54	100
4	23	42,59	19	35,19	5	9,26	7	13	0	0,00	54	100
5	34	62,96	13	24,07	2	3,70	5	9,26	0	0,00	54	100
6	24	44,44	18	33,33	6	11,11	6	11,1	0	0,00	54	100
7	24	44,44	20	37,04	5	9,26	5	9,26	0	0,00	54	100
8	22	40,74	23	42,59	3	5,56	6	11,1	0	0,00	54	100
9	27	50,00	18	33,33	3	5,56	6	11,1	0	0,00	54	100
10	27	50,00	18	33,33	4	7,41	5	9,26	0	0,00	54	100

Data Penelitian Diolah (2024)

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

1. Jawaban responden Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (51,85%).
2. Jawaban responden Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (42,59%).
3. Jawaban responden Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (46,30%).
4. Jawaban responden Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (42,59%).

5. Jawaban responden Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu., mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (62,96%)
6. Jawaban responden Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (44,44%).
7. Jawaban responden Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan hati hati, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (44,44%).
8. Jawaban responden Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (42,59%)
9. Jawaban responden Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (50%)
10. Jawaban responden Saya selalu membantu pekerjaan teman yang belum selesai, responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (50%)

#### **4.1.3.2 Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjaidiperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Komitmen Organisasi sebagai berikut :

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi**

No	Jawaban Komitmen Organisasi (Z)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	40,74	20	37,04	12	22,22	0	0,00	0	0,00	54	100
2	27	50,00	21	38,89	6	11,11	0	0,00	0	0,00	54	100
3	20	37,04	23	42,59	10	18,52	0	0,00	1	1,85	54	100
4	17	31,48	29	53,7	6	11,11	0	0,00	2	3,70	54	100
5	19	35,19	26	48,15	8	14,81	0	0,00	1	1,85	54	100
6	19	35,19	27	50	8	14,81	0	0,00	0	0,00	54	100

Data Penelitian Diolah (2024)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Komitmen organisasi adalah:

1. Jawaban responden, Saya memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (40,74%).
2. Jawaban responden, Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (50%)
3. Jawaban responden, Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (42,59%)
4. Jawaban responden, Saya berfikir akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 orang (53,7%).
5. Jawaban responden, Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 orang (48,15%).
6. Jawaban responden, Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (50%).

#### 4.1.3.2 Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjaidiperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Budaya Organisasi sebagai berikut

**Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi**

No	Jawaban Budaya Organisasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Pert	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	42,59	11	20,37	12	22,22	8	14,8	0	0,00	54	100
2	28	51,85	14	25,93	6	11,11	6	11,1	0	0,00	54	100
3	20	37,04	17	31,48	11	20,37	5	9,26	1	1,85	54	100
4	17	31,48	21	38,89	7	12,96	7	13	2	3,70	54	100
5	19	35,19	20	37,04	9	16,67	5	9,26	1	1,85	54	100
6	18	33,33	19	35,19	8	14,81	7	13	2	3,70	54	100
7	19	35,19	22	40,74	7	12,96	5	9,26	1	1,85	54	100
8	17	31,48	22	40,74	8	14,81	6	11,1	1	1,85	54	100

Data Penelitian Diolah (2024)

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

1. Jawaban responden Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (42,59%).
2. Jawaban responden Saya selalu melakukan pertimbangan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (51,85%)
3. Jawaban responden Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (37,04%)

4. Jawaban responden Saya memotivasi pegawai yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (38,89%).
5. Jawaban responden Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan, mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 orang (37,04%).
6. Jawaban responden Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (35,19%).
7. Jawaban responden Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaan, responden menjawab setuju sebanyak 22 orang (40,74%)
8. Jawaban responden Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai, mayoritas setuju sebanyak 22 orang (40,74%)

#### 4.1.3.3 Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan penyebaran angket kepada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjaidiperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Kepuasan Kerja sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja**

No	Jawaban Motivasi Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	35,19	19	35,19	9	16,67	6	11,11	1	1,85	54	100
2	20	37,04	17	31,48	11	20,37	6	11,11	0	0,00	54	100
3	17	31,48	21	38,89	10	18,52	6	11,11	0	0,00	54	100
4	17	31,48	17	31,48	12	22,22	8	14,81	0	0,00	54	100
5	17	31,48	18	33,33	14	25,93	5	9,26	0	0,00	54	100
6	18	33,33	19	35,19	12	22,22	5	9,26	0	0,00	54	100
7	17	31,48	21	38,89	10	18,52	6	11,11	0	0,00	54	100
8	19	35,19	21	38,89	8	14,81	6	11,11	0	0,00	54	100
9	21	38,89	20	37,04	7	12,96	6	11,11	0	0,00	54	100
10	20	37,04	18	33,33	11	20,37	5	9,26	0	0,00	54	100

Data Penelitian Diolah (2024)

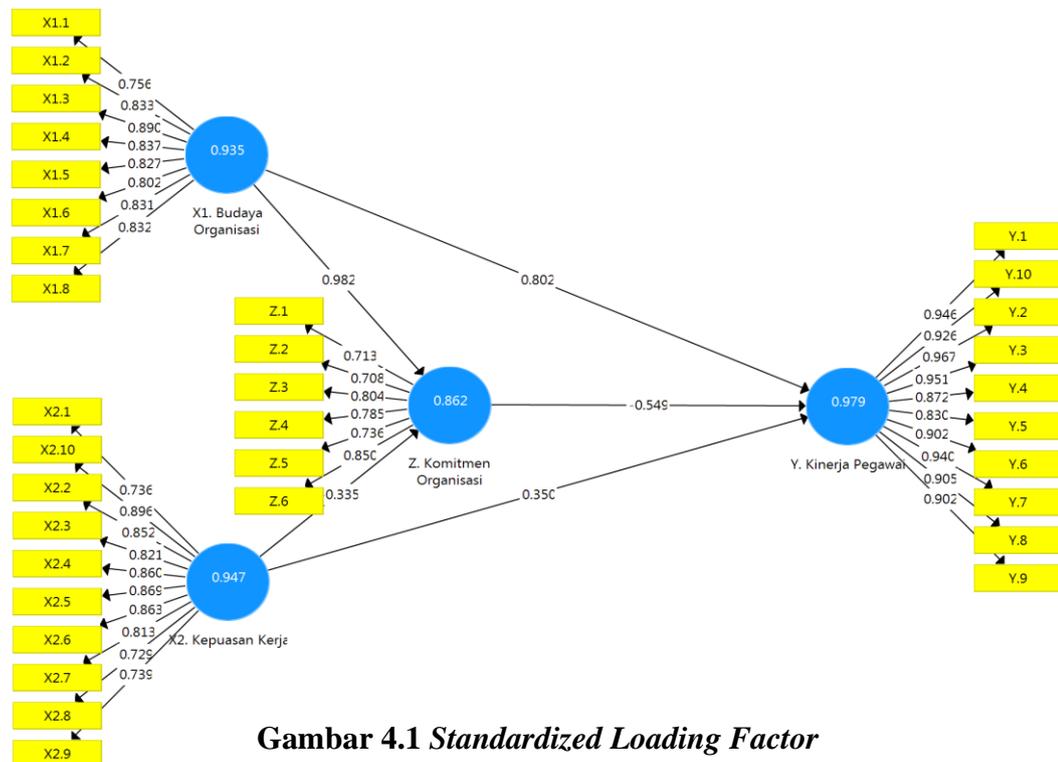
Dari tabel diatas dapat dijelaskan mengenai pernyataan dari variabel Kepuasan Kerja adalah:

1. Jawaban responden, Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membedakan seseorang, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 19 orang (35,19%).
2. Jawaban responden, Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (37,04%)
3. Jawaban responden, Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (38,89%).
4. Jawaban responden, Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebanyak 17 orang (31.48%)
5. Jawaban responden, Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 orang (33.33%).
6. Jawaban responden, Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (35.19%).
7. Jawaban responden, Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan atas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (38.89%).

8. Jawaban responden, Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 orang (38.89%).
9. Jawaban responden, Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu dengan yang lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (38.89%).
10. Jawaban responden, Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (37.04%).

#### 4.2. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software SmartPLS (*Partial Least Square*). Terdapat dua model pengukuran dalam SmartPLS yaitu *Outer Model* dan *Inner Model*



Gambar 4.1 Standardized Loading Factor

#### 4.2.1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran atau outer model ini menspesifikasi antar variabel laten dengan indikatornya atau menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya (Juliandi et al., 2018)

##### 4.2.1.1 *Validity Konvergen*

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai *outer loading*nya. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari (0,7) maka suatu indikator adalah valid (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.9 Validitas Konvergen**

	<b>X1. Budaya Organisasi</b>	<b>X2. Kepuasan Kerja</b>	<b>Y. Kinerja Pegawai</b>	<b>Z. Komitmen Organisasi</b>
<b>X1.1</b>	<b>0,756</b>			
<b>X1.2</b>	<b>0,833</b>			
<b>X1.3</b>	<b>0,890</b>			
<b>X1.4</b>	<b>0,837</b>			
<b>X1.5</b>	<b>0,827</b>			
<b>X1.6</b>	<b>0,802</b>			
<b>X1.7</b>	<b>0,831</b>			
<b>X1.8</b>	<b>0,832</b>			
<b>X2.1</b>		<b>0,736</b>		
<b>X2.10</b>		<b>0,896</b>		
<b>X2.2</b>		<b>0,852</b>		
<b>X2.3</b>		<b>0,821</b>		
<b>X2.4</b>		<b>0,860</b>		
<b>X2.5</b>		<b>0,869</b>		
<b>X2.6</b>		<b>0,863</b>		
<b>X2.7</b>		<b>0,813</b>		
<b>X2.8</b>		<b>0,729</b>		
<b>X2.9</b>		<b>0,739</b>		
<b>Y.1</b>			<b>0,946</b>	
<b>Y.10</b>			<b>0,926</b>	

Y.2			0,967	
Y.3			0,951	
Y.4			0,872	
Y.5			0,830	
Y.6			0,902	
Y.7			0,940	
Y.8			0,905	
Y.9			0,902	
Z.1				0,713
Z.2				0,708
Z.3				0,804
Z.4				0,785
Z.5				0,736
Z.6				0,850

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel yang di atas dapat dilihat bahwa

1. Pada variabel kinerja pegawai didapatkan nilai *outer loading* untuk Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10 didapatkan nilai *outer loading* kinerja pegawai lebih besar dari 0,7.
2. Pada variabel Kepuasan Kerja didapatkan nilai *outer loading* untuk Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6 didapatkan nilai *outer loading* Kepuasan Kerja lebih besar dari 0,7.
3. Pada variabel Budaya Organisasi didapatkan nilai *outer loading* untuk X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X1.6, X1.7, X1.8, didapatkan nilai *outer loading* Budaya Organisasi lebih besar dari 0,7.
4. Pada variabel Komitmen Organisasi Nilai *outer loading* untuk untuk X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7, X2.8, X2.9, X2.10 didapatkan nilai *outer loading* Komitmen Organisasi lebih besar dari 0,7.

#### 4.2.1.2 Construct Reliability and Validity

*Construct Reliability and Validity* adalah pengujian untuk mengukur kehandalan/kemampuan suatu konstruk. Dimana kemampuan/kehandalan suatu konstruk harus cukup tinggi yaitu  $> 0,6$  (Juliandi et al., 2018).

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Composite Reliability and Validity**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1. Budaya Organisasi	0,934	0,935	0,945	0,683
X2. Kepuasan Kerja	0,945	0,947	0,953	0,672
Y. Kinerja Pegawai	0,978	0,979	0,981	0,837
Z. Komitmen Organisasi	0,859	0,862	0,896	0,590

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan data analisis reliabilitas komposit pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel

1. Budaya Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,945 > 0,600$  maka variabel Budaya Organisasi adalah reliabel
2. Kepuasan Kerja memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,953 > 0,600$  maka variabel Kepuasan Kerja adalah reliabel
3. Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,981 > 0,600$  maka variabel Kinerja Pegawai adalah reliabel
4. Komitmen Organisasi memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar  $0,896 > 0,600$  maka variabel Komitmen Organisasi adalah reliable.

#### 4.2.2.2 Discriminant Validity

*Discriminant validity* adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya (konstruk unik). Untuk mengukur *Discriminant Validity* dalam software smartPLS adalah dengan melihat nilai Heterotrait-monotrait Ratio (HTMT) dengan kriteria jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk Memiliki validitas yang baik (Juliandi et al., 2018).

**Tabel 4.11**  
***Discriminant Validity***

	<b>X1. Budaya Organisasi</b>	<b>X2. Kepuasan Kerja</b>	<b>Y. Kinerja Pegawai</b>	<b>Z. Komitmen Organisasi</b>
<b>X1. Budaya Organisasi</b>				
<b>X2. Kepuasan Kerja</b>	<b>0,693</b>			
<b>Y. Kinerja Pegawai</b>	<b>0,637</b>	<b>0,734</b>		
<b>Z. Komitmen Organisasi</b>	<b>0,847</b>	<b>0,340</b>	<b>0,195</b>	

Sumber : Data Diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan hasil pengujian *Discriminant validity* adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja memiliki nilai HTMT 0,693 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
2. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai HTMT 0,637 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
3. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai HTMT 0,847 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
4. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai HTMT 0,734 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.
5. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai HTMT 0,340 < 0,90 artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

6. Kinerja Pegawai terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai HTMT  $0,195 < 0,90$  artinya nilai konstruk validitas diskriminannya baik.

Jadi dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa uji validitas diskriminan memiliki konstruk yang sangat baik, hal ini karena nilai yang diperoleh dalam perhitungan smartPLS lebih kecil daripada yang telah ditetapkan yaitu  $< 0,90$ .

#### 4.2.2. Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model yang biasanya disebut juga dengan (*inner relation structural mode* dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Ghozali & Latan, 2015).

##### 4.2.2.1. R-Square

Dalam menilai aja model strukturai terlebih dahulu menilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen dengan kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan *uji goodness-fit model*. Perubahan nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substansive. Nilai R-Square 0,75 (kuat), 0,50 (sedang) dan 0.25 (lemah) (Ghozali & Latan, 2015).

**Tabel 4.12 Hasil Uji R-Square**

	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
<b>Y. Kinerja Pegawai</b>	0,647	0,625
<b>Z. Komitmen Organisasi</b>	0,644	0,630

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai R-Square 0.647

mengindikasikan bahwa variabel pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 64,7% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk sedang, dan 35,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Bahwa variabel pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai R-Square 0.644 mengindikasikan bahwa variabel pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi sebesar 64,4% atau dengan kata lain bahwa model tersebut termasuk lemah, dan 35,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.2.2.2 F Square

Uji F-Square ini dilakukan untuk mengetahui kebaikan model nilai F-Square sebesar 0,02, 0,15 dan 0,35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium, atau besar pada tingkat struktural (Ghozali et al., 2015).

**Tabel 4.13**  
**F Square**

	<b>X1. Budaya Organisasi</b>	<b>X2. Kepuasan Kerja</b>	<b>Y. Kinerja Pegawai</b>	<b>Z. Komitmen Organisasi</b>
<b>X1. Budaya Organisasi</b>			<b>0,408</b>	<b>1,536</b>
<b>X2. Kepuasan Kerja</b>			<b>0,167</b>	<b>0,179</b>
<b>Y. Kinerja Pegawai</b>				
<b>Z. Komitmen Organisasi</b>			<b>0,304</b>	

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Dari tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian F-Square adalah sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai F-Square=0,408 maka memiliki efek yang besar
2. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai F-Square=0,167 maka memiliki efek yang medium.

3. Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai F-Square=0,304 maka memiliki efek yang besar.
4. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi memiliki nilai F-Square=1,536 maka memiliki efek yang besar.
5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai F-Square=0,179 maka memiliki efek yang medium.

Jadi dapat disimpulkan dari hasil keseluruhan F-Square adalah berpengaruh namun pengaruh yang dimiliki setiap variabel besar.

### **4.2.3. Uji Hipotesis**

#### **4.2.3.1. Pengujian Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)**

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara) yakni :

1. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli ) adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien jalur (sampel asli ) adalah negatif mengindikasikan bahwa kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. (Hair Jr et al., 2017)

Dan untuk nilai Probabilitasnya adalah :

1. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan).
2. Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho diterima (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan)

**Tabel 4.14**  
**Hipotesis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<b>X1. Budaya Organisasi -&gt; Y. Kinerja Pegawai</b>	0,802	0,820	0,156	5,126	<b>0,000</b>
<b>X1. Budaya Organisasi -&gt; Z. Komitmen Organisasi</b>	0,982	0,989	0,072	13,552	<b>0,000</b>
<b>X2. Kepuasan Kerja -&gt; Y. Kinerja Pegawai</b>	0,350	0,344	0,118	2,963	<b>0,003</b>
<b>X2. Kepuasan Kerja -&gt; Z. Komitmen Organisasi</b>	0,335	0,321	0,138	2,425	<b>0,016</b>
<b>Z. Komitmen Organisasi -&gt; Y. Kinerja Pegawai</b>	0,549	0,573	0,163	3,367	<b>0,000</b>

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh

1. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,802 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,982 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
3. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,350 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

4. Pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi mempunyai koefisien jalur sebesar 0,335 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,016 maka  $0,016 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi
5. Pengaruh langsung Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefisien jalur sebesar 0,549 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,001 maka  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai .

#### **4.2.3.2 Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirrect Effect*)**

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara).

1. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $>$  koefisien pengaruh langsung, maka bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.
2. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung  $<$  koefisien pengaruh langsung, maka tidak bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.15**  
**Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
<b>X1. Budaya Organisasi -&gt; Z. Komitmen Organisasi -&gt; Y. Kinerja Pegawai</b>	0,538	0,564	0,154	3,491	<b>0,001</b>
<b>X2. Kepuasan Kerja -&gt; Z. Komitmen Organisasi -&gt; Y. Kinerja Pegawai</b>	0,184	0,175	0,078	2,361	<b>0,019</b>

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh

1. Pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,238 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar  $0,001 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
2. Pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mempunyai koefisien jalur sebesar 0,184 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar  $0,019 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

### 4.3. Pembahasan

#### 4.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai .

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,802 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat

dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan berdasarkan kualitas maupun kuantitas sebagai prestasi kerja dalam periode waktu tertentu disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya (Farisi et al., 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 (Handayani & Daulay, 2021).

Budaya organisasi selain mendorong pegawai untuk giat dalam menghasilkan produktivitas kerja, budaya organisasi yang baik juga akan menjauhkan seorang pegawai dari bermacam risiko yang mungkin bisa mengancam posisi kepegawaiannya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Farisi et al., 2021), (Gultom, 2014), (Arianty, 2015) (Indajang et al., 2020) dan (Yusnandar & Viawanty, 2021) yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4.3.2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,350 (positif), dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,003 maka  $0,003 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2019)

Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan. Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll (Jufrizen, 2016)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Khair & Hakim, 2020), (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Sembiring et al., 2021), (Siagian & Khair, 2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **4.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,982(positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan

bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional merupakan keadaan yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan sebuah organisasi sehingga mempengaruhi setiap keputusan yang diambil oleh karyawan (Muis et al., 2018).

Komitmen karyawan pada organisasi sangat penting untuk memperkirakan dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi (Tupty & Siswadi, 2022)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farisi et al., 2021), (Sidik et al., 2021), (Kharisma et al., 2019) (Jufrizen, 2015), (Farisi, 2021) dan (Prayogi & Annisa, 2023) yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

#### **4.3.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur 0,335 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat

dinyatakan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Sistem nilai yang dikembangkan oleh setiap organisasi dalam mengatur cara berperilaku dan bertindak orang-orang yang ada didalamnya ialah yang disebut dengan budaya. Kuat atau lemahnya budaya organisasi dalam suatu perusahaan tergantung pada sejauh mana nilai-nilai inti yang dikembangkan itu dimiliki secara dalam dan luas oleh karyawan-karyawannya. Semakin banyak karyawan menerima nilai-nilai inti organisasinya dan semakin besar komitmen mereka terhadap nilai-nilai tersebut, berarti semakin kuat budayanya (Nurhasanah et al., 2022).

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi apabila pegawai selalu mengikuti aturan dan norma yang berlaku maka komitmen organisasi pada pegawai akan meningkat. Penelitian terdahulu telah mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi sangat penting untuk memiliki rasa nyaman dalam lingkungan kerja, begitu juga dengan komitmen sangat penting untuk setiap instansi pemerintahan pegawai yang memiliki komitmen pada diri sendiri untuk cepat menyelesaikan kontrak kerja dengan baik akan mampu membawa lembaga sampai dengan menjadi tujuannya (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian (Siwi et al., 2020) ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Budaya organisasi sangat berperan sebagai salah satu pemicu tumbuhnya komitmen organisasional. Maka dengan semakin baiknya persepsi masing-masing anggota

organisasi mengenai budaya organisasi ditempat kerjanya maka akan semakin tinggi pula komitmennya terhadap organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haeruddin et al., 2022), (Tanjung et al., 2020), (Utami & Bandiastuti, 2022), (Dewi & Surya, 2017) dan (Ayal Andre, 2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

#### **4.3.5 Pengaruh Komitmen Organisasi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,549 (positif) dan memiliki nilai *P-Values* sebesar 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pegawai Dinas Pemuda dan Olah Raga

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang tercermin dari sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal itu akan mempengaruhi hasil kerja pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja diharapkan dapat tercapai sehingga tujuan perusahaan akan lebih baik dan lebih tepat (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Persepsi yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya disebut kepuasan kerja. Jika persepsinya positif maka dia akan merasakan kepuasan kerja, sebaliknya apabila persepsinya negatif maka dia akan merasakan ketidakpuasan kerja. Sementara, komitmen organisasi merupakan keadaan seseorang yang memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasi (Tanjung, 2020).

Kepuasan seorang karyawan dibagi menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu *intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction*. *Intrinsic satisfaction* merupakan suatu situasi ketika seorang karyawan menerima kepuasan kerja yang berasal dari faktor internal pekerjaan, seperti faktor Kepuasan Kerja (pengakuan, prestasi, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kapasitas, kemajuan dan tanggung jawab) (Nurhasanah et al., 2022). Sedangkan *extrinsic satisfaction* yang juga disebut faktor kebersihan merupakan kepuasan yang berasal dari kompensasi, hubungan interpersonal, supervisi, kebijakan dan administrasi, keselamatan dan kesehatan, kesempatan untuk terus bertumbuh, integrasi sosial, dan lain-lain (Hidayat, 2018)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018), (Handoko & Rambe, 2018), (Ellys & Ie, 2020), (Hasyim et al., 2022) dan (Wibawa & Made, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

#### **4.3.6 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,238 (positif) dan memiliki nilai *P Values* sebesar 0,003 maka  $0,003 < 0,05$ , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel interveing pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai

Penerapan Budaya organisasi di dalam perusahaan sebagai alat manajemen untuk mendorong karyawan berperilaku positif didalam perusahaan sehingga dengan adanya budaya organisasi akan mewujudkan kinerja yang baik. Dengan

adanya kepedulian terhadap penerapan budaya organisasi maka karyawan akan saling membantu untuk menyelesaikan tanggung jawab didalam perusahaan serta meminimalisir terjadinya kesalahpahaman terhadap sesama anggota organisasi (Prayogi et al., 2021).

Budaya organisasi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Semakin baik budaya organisasi yang diberikan oleh perusahaan, *organizational citizenship behavior* akan semakin meningkat hal ini berarti peningkatan budaya organisasi akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi *organizational citizenship behavior* karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Farisi et al., 2021)

#### **4.3.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Interveing**

Hasil penelitian ini mempunyai koefisien jalur sebesar 0,184 (positif) memiliki nilai *P Values* sebesar 0,005 maka  $0,005 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau puas yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup aspek-aspek seperti gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karir. Kinerja merujuk pada seberapa baik pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu yang mencerminkan efektivitas dan produktivitas dalam menjalankan pekerjaan. Komitmen adalah tingkat dedikasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dalam

keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, berkontribusi pada tujuan organisasi, dan menunjukkan kepatuhan terhadap nilai-nilai serta budaya perusahaan (Kartika & Jufrizen, 2022).

Pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan memenuhi tingkat kepuasan karyawan (Hanifah, 2016).

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

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

1. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
6. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.
7. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Binjai.

#### **5.2. Saran**

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

1. Intansi diharapkan lebih memperhatikan terkait Budaya organisasi yang ada di intansi karena Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Intansi diharapkan untuk lebih memperhatikan kepuasan Kinerja yang ada karena kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan komitmen organisasi.
3. Intansi diharapkan memperhatikan tingkat Komitmen kerja pegawai yang dimana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Intansi diharapkan dapat memberikan pelatihan tentang kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi sehingga pegawai dapat memhami tentang pentingnya buda Organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Bagi Pegawai untuk meningkatkan kualitas komitmen organisasi yang ada di lingkungan intansi sehingga dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab antar pegawai tentang komitmen organisasi yang ada.
6. Bagi Pegawai agar selalu menjaga budaya organisasi, dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja.
7. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat diadakan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel-variabel lain, dengan jumlah personil yang lebih banyak dan tempat penelitian yang berbeda.

### **5.3. Keterbatasan Penelitian**

1. Jumlah responden yang hanya 54 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

2. Dalam proses hasil data jawaban kuesioner, dikhawatirkan informasi yang diberikan responden tidak benar-benar atau sungguh-sungguh dalam menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, sehingga ada kemungkinan hasilnya kurang akurat.
3. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Afriyani, M., & Azhar, M. E. (2021). Factors Affecting Employee Job Satisfaction At the Representative Office of the Population Agency National Family Planning (BKKBN). *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBA)*, 1(2), 155–168.
- 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.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Akter, A., Hossen, M. A., & Islam, M. N. (2019). Impact Of Work Life Balance On Organizational Commitment Of University Teachers: Evidence From Jashore University Of Science And Technology. *International Journal of Scientific Research and Management*, 7(04), 1073–1079.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 1–8.
- Arianty, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelindo Cabang Belawan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 4(2), 1–9.
- Ayal Andre, T. B. dan T. I. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Kantor Kecamatan Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4524–4533.
- Bismala, L. (2021). Peranan Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja: Studi Pada Usaha Kecil Menengah. *Scenario (Seminar of Social Sciences Engineering and Humaniora)*, 174–187.
- 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.*
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha, 20(1), 75–84.*
- Farisi, S. (2021). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior. *Journal of International Conference Proceedings, 4(2), 413–432.*
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum, 4(1), 15–33.*
- 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.*
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris.* BP UNDIP.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14(2), 176–184.* <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Gultom, D. K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14(2), 176–184.*
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor.... *Indonesian Journal of Business and Management, 5(1), 34–42.*
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling.* Sage Publications.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan.* CAPS.
- 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.

- Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2238>
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3), 1–10.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(8), 1–10.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, W., Putra, M., & Wijayati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2015). The Effect Of Compensation And Career Development On Organizational Commitment With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Pt. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Scientific Journal Of Management And Business*, 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–17. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>

- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Jufrizen, J. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 37–47.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), 217–231.
- 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.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Effect of Mediation Work Motivation on the Effect of Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18–33.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844–859.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2018). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Kamal, F. (2018). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Kartika, R., & Jufrizen, J. (2022). Effect Of Work Ethics And Job Satisfaction On Employee Performance With Intervening Variable Organizational Commitment. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 3(1), 1456–1465.
- Khair, H., & Hakim, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.

- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135–150. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Lesmana, M. T., & Putri, L. P. (2018). Pengaruh Insentif Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Dalam Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 124–129.
- Luthans, F. (2018). *Perilaku Organisasi*. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Mariana, L. (2020). Faktor Penentu Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. *Jurnal Profitability*, 4(2), 65–79.
- 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, M. I., & Hadi, M. F. (2021). Peran Efikasi Diri dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora, 2014*, 1046–1054.
- Nasution, M. I., Samboja, D., & Jufrizen, J. (2022). Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi Dan Promosi Jabatan: Apakah Penting Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 3(1), 540–558.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.
- Prayogi, M. A., & Annisa, D. (2023). Training , Work Ability And Employees ' Performance : The Mediating Role Of Organizational Commitment. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(2), 112–122.
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1076.
- Prayogi, M. A., & Rialdy, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan

Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Karayawan Pada PT. Boga Indo Sejahtera Abadi (Restaurant Paraside Dynansty). *Prosiding Ekonomi, Manajemen Dan Akutansi*, 19(1), 32–58.

Prayogi, M. A., Samri, Y., & Nasution, J. (2023). Islamic Work Ethic in Mediation Influence Spirituality at Workplace , Organizational Changes , Work Ability on Organizational Commitment in Sharia Bank Employees in Medan City. *IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 8(1), 123–150.

Purnomo, C., & Daulay, R. (2024). Influence Of Organizational Culture And Work Environment To Employee Performances At Ptpn Ii Kwala Bingei State, Langkat Regency. *Proceeding International Seminar of Islamic Studies*, 1997–2010.

Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2021). Kompensasi dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 44–53.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.

Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.

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., Mukhlis, M., Tarigan, A. A., & Yafiz, M. (2022). Konsep Budaya Organisasi dalam Perspektif Manajemen Menurut Peter F Drucker dan A. Riawan Amin. *Al-Mutharahah: Jurnal Penelitian Dan Kajian Sosial Keagamaan*, 19(2), 238–261. <https://doi.org/10.46781/al-mutharahah>.

Siwi, G., Tewel, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Emba*, 8(1), 617–126.

Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tanjung, M. S., Tanjung, H., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara Cabang Sunggal. *JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN BISNIS TRIANGLE*, 1(3), 122–136.
- Tupti, Z., & Siswadi, Y. (2022). Antaseden Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 3(1), 706–716.
- Utami, E. M., & Bandiastuti, F. N. (2022). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional. *Manajemen Dan Syariah JIEMAS*, 1(2), 61–120.
- Wibawa & Made. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Bening Badung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3027–3058.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin, Y. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman*, 8(1), 55–65.
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.
- 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 BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI**  
**VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR SATUAN POLISI PAMONG**  
**PRAJA KOTA BINJAI**

---

**Kepada Yth. Bapak / Ibu**

**Pegawai SATPOL PP Pamong Praja Kota Binjai**

**Di Tempat**

**Assalamu Alaikum Wr. Wb**

Dengan Hormat

Ijinkan perkenalkan nama saya Sri Wulandari dengan NPM 2005160194 mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediaannya 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.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/ Ibu dalam membantu saya mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuesioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

SRI WULANDARI

### 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  | : Kurang 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

Pendidikan Terakhir : SMA/SMK  D3  S1  S2  S3

Lama Bekerja : < 5 Tahun  5-10 tahun  >10 Tahun

## 1. KINERJA PEGAWAI (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1	Saya memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan.					
2	Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan					
<b>Kuantitas</b>						
3	Saya dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja					
4	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
<b>Ketepatan waktu</b>						
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
<b>Efektivita</b>						
7	Saya selalu melaksanakan pekerjaan dengan hati hati					
8	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya tanpa diawasi pimpinan					
<b>Kemandirian</b>						
9	Saya mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain.					

10	Saya selalu membantu pekerjaan teman yang belum selesai					
----	---	--	--	--	--	--

## 2. KOMITMEN ORGANISASI (Z)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Affective commitment</b>						
1	Saya memiliki keluarga baru di tempat kerja saya ini					
2	Saya merasa bangga menjadi bagian organisasi					
<b>Continuance commitment</b>						
3	Saya berkeinginan tetap tinggal karena keuntungan yang didapat					
4	Saya berfikir akan sangat sulit mendapatkan pekerjaan jika saya keluar					
<b>Normative commitment</b>						
5	Saya sadar bahwa komitmen adalah hal yang harus saya lakukan					
6	Saya masih ada tanggung jawab jika saya ingin keluar					

### 3. BUDAYA ORGANISASI (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Norma</b>						
1	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan terhadap pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok					
2	Saya selalu melakukan pertimbangan pada suatu detail yang cermat terhadap pekerjaan					
<b>Nilai Dominan</b>						
3	Saya mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
4	Saya memotivasi karyawan yang lain untuk bekerja lebih keras lagi agar kinerja meningkat					
<b>Aturan</b>						
5	Saya mematuhi aturan yang ada di perusahaan					
6	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan					
<b>Iklim Organisasi</b>						
7	Setiap pekerjaan selesai kita mengevaluasi masalah yang ada di perusahaan					
8	Saya selalu bekerja sama dengan team agar pekerjaan mudah selesai					

#### 4. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Pekerjaan</b>						
1	Saya puas bekerja dengan siapa saja tanpa membeda bedakan seseorang					
2	Saya puas dengan pekerjaan yang saya terima setiap harinya					
<b>Upah</b>						
3	Gaji yang saya terima seimbang dengan tugas yang saya kerjakan setiap bulan.					
4	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					
<b>Promosi</b>						
5	Promosi yang dilakukan selalu dengan terbuka tanpa ada yang ditutupi					
6	Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan					
<b>Pengawas</b>						
7	Saya merasa puas dengan pengawasan yang di terapkan oleh perusahaan atas pekerjaan saya.					
8	Kebijakan perusahaan yang jelas dalam memberhentikan karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
<b>Rekan Kerja</b>						
9	Kedekatan rekan-rekan kerja saya cukup dekat antara yang satu					

	dengan yang lainnya.					
10	Saya banyak pergaulan dengan rekan-rekan kerja saya guna mendukung produktivitas kerja.					



A41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A42	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48
A43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A50	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	TOTAL
A01	5	4	5	5	5	5	29
A02	5	5	5	4	5	5	29
A03	4	4	4	4	4	4	24
A04	3	5	5	4	4	4	25
A05	3	5	3	3	3	3	20
A06	4	4	5	4	3	3	23
A07	5	5	4	4	4	4	26
A08	5	4	4	4	5	5	27
A09	5	5	5	5	5	5	30
A10	4	4	4	4	4	4	24
A11	5	5	5	5	5	5	30
A12	3	3	3	4	3	3	19
A13	5	5	5	5	5	5	30
A14	4	4	4	4	4	4	24
A15	4	4	4	4	4	4	24
A16	4	4	4	4	4	4	24
A17	5	5	4	4	4	4	26
A18	3	5	4	5	4	4	25
A19	5	5	4	4	4	4	26
A20	4	4	4	4	4	4	24
A21	5	5	4	4	4	4	26
A22	5	5	4	4	4	4	26
A23	5	5	3	4	3	3	23
A24	4	4	4	4	4	4	24

A25	5	5	4	4	4	4	26
A26	4	5	5	5	5	5	29
A27	4	4	5	5	1	5	24
A28	5	5	5	5	5	5	30
A29	4	5	5	5	5	5	29
A30	4	4	4	4	4	4	24
A31	5	5	4	4	4	4	26
A32	3	3	3	3	3	3	18
A33	3	3	3	3	3	3	18
A34	4	5	4	4	4	4	25
A35	4	4	5	5	5	5	28
A36	5	3	3	4	5	5	25
A37	3	3	3	3	3	3	18
A38	4	4	1	1	4	4	18
A39	4	4	4	4	4	4	24
A40	4	4	4	4	4	4	24
A41	3	5	3	5	5	5	26
A42	5	5	5	5	5	5	30
A43	5	5	5	4	5	5	29
A44	5	5	5	5	5	5	30
A45	3	4	3	1	4	4	19
A46	5	5	5	5	5	5	30
A47	3	5	4	3	5	4	24
A48	4	4	4	4	4	4	24
A49	5	5	5	5	5	5	30
A50	4	4	5	5	5	5	28
A51	3	3	3	3	3	3	18
A52	5	5	5	5	4	4	28
A53	3	4	5	4	4	4	24
A54	4	4	4	4	4	4	24

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
A01	5	4	5	5	5	5	5	5	39
A02	5	5	5	4	5	5	5	5	39
A03	4	4	4	4	4	5	4	5	34
A04	3	5	5	4	4	4	4	4	33
A05	3	5	3	3	3	3	4	3	27
A06	4	4	5	4	3	4	4	4	32
A07	5	5	4	4	4	5	4	5	36
A08	5	4	4	4	5	4	5	4	35



A52	5	5	5	5	4	5	4	5	38
A53	3	4	5	4	4	3	4	3	30
A54	4	4	4	4	4	4	4	4	32

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL
A01	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47
A02	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46
A03	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	41
A04	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	38
A05	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
A06	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	38
A07	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
A08	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	40
A09	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	43
A10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
A11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A12	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
A13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
A14	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
A15	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	43
A16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A17	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	45
A18	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	40
A19	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	40
A20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A21	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	35
A22	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	39
A23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
A24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
A25	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
A26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
A27	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
A28	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	42
A29	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	45
A30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37
A32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
A34	3	3	3	3	3	3	4	5	5	3	35
A35	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49

A36	1	3	3	3	3	3	4	5	5	3	33
A37	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	46
A38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
A39	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45
A40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A41	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
A42	4	4	4	4	5	5	3	2	2	5	38
A43	5	3	4	2	3	4	4	4	4	3	36
A44	2	3	3	4	4	4	5	5	5	4	39
A45	3	2	3	2	4	3	2	3	3	4	29
A46	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	45
A47	5	3	4	2	3	4	4	4	4	3	36
A48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
A49	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
A50	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
A51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
A52	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	44
A53	5	3	4	3	5	4	4	5	5	5	43
A54	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	46