

# PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

## PT. PEGADAIAN KOTA PEKANBARU

Eka Putra<sup>1</sup>

Nabilah Fitri Zabaldi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : [ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id](mailto:ekaputra@lecturer.stieriau-akbar.ac.id)

*Human Resources (HR) is the most basic problem in determining the achievement of the goals of an organization in accordance with what has been set, but sometimes it can also be one of the obstacles in the development and development of an organization. Organizational commitment is an attitude of respect, respect, obedience, and obedience to the applicable regulations, both written and unwritten and being able to carry out them and not evading receiving sanctions if he violates the duties and authorities given to him. In general, the purpose of this study is to determine the effect of organizational commitment on the performance of employees of PT. Pegadaian Pekanbaru City Branch. The number of samples in this study were 34 employees. From the results of the overall validity test of the statement items between the organizational commitment variable and the performance variable, it is declared valid because the value of  $r_{count} > r_{table}$  (0.3388). The results of simple linear regression obtained the value of  $Y = 5.548 + 0.896X$ . From the results of the t-test, the  $t_{count}$  (7.982) > from the  $t_{table}$  value (2.03693) with a significant level of  $0.000 < 0.05$  means that the organizational commitment variable has an effect on the performance variable. And the value of the coefficient of determination  $R^2$  is 0.666, meaning that the contribution or the magnitude of the influence of organizational commitment on performance is 0.666 or 66.6% while the remaining 33.4% is influenced by other variables that are ignored or not examined in this study.*

**Keywords: Organizational Commitment, Performance**

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah yang paling mendasar dalam menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi sesuai dengan yang telah ditetapkan, namun terkadang juga bisa menjadi salah satu penghambat dalam pembangunan dan perkembangan suatu organisasi. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi salah satu factor penghambat dalam pencapaian tujuan organisasi, karena saat ini kita sudah memasuki era globalisasi yakni era yang sedang gencarnya dalam persaingan selain dari persaingan produk yang ditawarkan, juga tentunya sumber daya manusianya juga. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata dan mengembangkan potensi sumber daya

manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Komitmen Organisasi adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan demikian penerapan Komitmen Organisasi bertujuan untuk menegakkan tata tertib dan peraturan agar pegawai dalam bekerja patuh dan taat terhadap seluruh aturan yang telah disepakati dalam organisasi. Jadi, Komitmen Organisasi merupakan suatu proses latihan dan belajar untuk meningkatkan kemampuan dalam bertindak, berfikir dan bekerja yang aktif dan kreatif.

Komitmen Organisasi juga merupakan suatu kepatuhan dari orang-orang dalam suatu

organisasi terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan sehingga menimbulkan keadaan tertib. Komitmen Organisasi merupakan sikap positif seseorang untuk menaati peraturan atau tata tertib yang berlaku. Pada Komitmen Organisasian ini merupakan salah satu fenomena dalam kehidupan kerja dari dulu hingga sekarang ini, dan terus menerus mendapat perhatian dari berbagai instansi baik pemerintah maupun swasta.

Komitmen Organisasi yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Melalui Komitmen Organisasi akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya orang yang berhasil dalam karyanya, studinya biasanya adalah mereka yang mempunyai Komitmen Organisasi yang tinggi. Begitu juga halnya dengan lembaga Diklat. Dimana para pegawai dituntut untuk bisa Komitmen Organisasi dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Sebagai suatu sikap, Komitmen Organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhinya adalah lingkungan kerja. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sangat dominan, karena merupakan

motor penggerak paling utama di dalam suatu instansi. Dengan demikian perhatian serius terhadap pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penentu keberhasilan instansi yang mutlak diperlukan.

PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru merupakan Perusahaan keuangan non perbankan milik pemerintah (BUMN) yang bergerak pada bidang jasa pinjam gadai yang antara lain meliputi : a) Menyalurkan uang pinjaman kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai, b) Menerima jasa taksiran, yaitu pelayanan kepada masyarakat yang ingin mengetahui berapa besar nilai riil barang yang dimilikinya, misalnya emas,berlian dan barang-barang bernilai lainnya. C) Menerima jasa titipan, yaitu pelayanan kepada masyarakat yang akan menitipkan barangnya.

Menilik dari beberapa aktifitas kerja di lingkungan PT. Pegadaian di atas, tentunya membutuhkan komitmen kerja setiap karyawan secara maksimal sehingga bisa melakukan kerja secara lebih bertanggung jawab.

Adapun jumlah karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru pada masa 2016 hingga 2020 adalah sebagaimana table berikut :

**Tabel 1**  
**Data jumlah karayawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru pada masa 2016-2020.**

| Tahun | Jumlah Karyawan (orang) | Persentase Jumlah Karyawan (%) |
|-------|-------------------------|--------------------------------|
| 2016  | 30                      | -                              |
| 2017  | 32                      | 7 %                            |
| 2018  | 29                      | -9 %                           |
| 2019  | 31                      | 7 %                            |
| 2020  | 34                      | 10 %                           |

Sumber : PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru, 2021.

Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa tahun 2016 jumlah karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru sebanyak 30 orang, tahun 2017 naik sebesar 7 % atau bertambah menjadi 32 orang, tahun 2018 jumlah karyawan berkurang menjadi 29 orang atau turun sebesar -9 %, tahun 2019 jumlah karyawan menjadi 31 orang atau bertambah sebesar 7 %, dan tahun 2020 jumlah

karyawan naik sebesar 10 % atau menjadi 34 orang karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru.

Dari tabel 1.1 diatas terjadinya kenaikan serta penurunan jumlah karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru dikarenakan karyawan yang hamper setiap tahun ada yang keluar dan yang masuk.

Dengan adanya tingkat keluar masuk karyawan yang terjadi, hal ini tentu menggambarkan kurangnya suatu bentuk komitmen yang telah disepakati oleh masing-masing karyawan dari segi loyalitas ataupun kesetiaan karyawan kepada perusahaan.

Absensi juga menggambarkan tentang komitmen tidaknya seseorang terhadap

aturan- aturan yang telah disepakati dari segi kehadiran, karena absensi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang yang dilihat dari bagaimana seseorang mampu memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja. Berikut adalah data keadaan absensi karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru.

**Tabel 2**  
**Data keadaan absensi Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru Tahun 2016 sampai Tahun 2020.**

| Tahun | Tidak Masuk Tanpa Keterangan | Terlambat Masuk | Cepat Pulang | Jumlah Absensi | Perkembangan Persentase (%) jumlah absensi |
|-------|------------------------------|-----------------|--------------|----------------|--|
| 2016  | 12                           | 48              | 21           | 81             | -  |
| 2017  | 15                           | 66              | 11           | 92             | 13 %                                       |
| 2018  | 11                           | 54              | 14           | 79             | -14 %                                      |
| 2019  | 18                           | 77              | 17           | 112            | 42 %                                       |
| 2020  | 13                           | 89              | 22           | 124            | 11 %                                       |

Sumber : PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru, 2021.

Dari tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa masih terjadi beberapa permasalahan absensi kehadiran karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru. Pada tahun 2016 jumlah permasalahan absensi sebanyak 81 absensi, tahun 2017 berjumlah 92 absensi atau naik sebesar 13 %, tahun 2018 menurun menjadi 79 absensi atau sebesar -14 %, tahun 2019 meningkat menjadi 112 absensi atau naik sebesar 42 % dan kembali mengalami kenaikan pada tahun 2020 sebesar 11 % atau

bertambah menjadi 124 permasalahan absensi. Hal ini tentu saja menggambarkan tentang masih rendahnya komitmen karyawan dari segi mentaati peraturan mengenai kehadiran.

Lamanya seseorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan juga dapat menggambarkan tentang komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat dia bekerja, berikut gambaran tentang lamanya karyawan PT Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru pada tahun 2020.

**Tabel 3**  
**Data keadaan absensi Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru Tahun 2020.**

| No    | Masa Kerja | Jumlah   |
|-------|------------|----------|
| 1     | < 5 tahun  | 22 orang |
| 2     | 6-10 tahun | 12 orang |
| 3     | > 11 tahun | -        |
| Total |            | 34       |

Sumber : PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dijelaskan bahwa masa kerja karyawan PT Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru pada tahun 2020 < 5 tahun sebanyak 22 orang, dan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 12 orang.

Dari beberapa tabel diatas berikut dampak kerja atau realiasi kerja yang dicapai karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru dari tahun 2016 sampai tahun 2020.

**Tabel 4**  
**Data target dan realisasi kerja PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru Tahun 2020**

| Tahun Anggaran | Target (Rp)   | Realisasi (Rp) | Presentase (%) |
|----------------|---------------|----------------|----------------|
| 2016           | 2.470.000.000 | 1.556.100.000  | 63 %           |
| 2017           | 2.700.000.000 | 2.268.000.000  | 84 %           |
| 2018           | 3.250.000.000 | 2.827.500.000  | 87 %           |
| 2019           | 3.700.000.000 | 2.997.000.000  | 81 %           |
| 2020           | 4.500.000.000 | 3.375.000.000  | 75 %           |

Sumber : PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru, 2021

Dari tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa realisasi kerja karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru selama lima tahun terakhir belum maksimal pencapaiannya. Dilihat dari tahun 2016 target yang dicapai sebesar Rp. 2.470.000.000 dengan realisasi target sebesar Rp. 1.556.100.000 atau sebesar 63 %, tahun 2017 target yang dicapai sebesar Rp. 2.700.000.000 dengan realisasi target sebesar Rp. 2.268.000.000 atau sebesar 84 %, tahun 2018 target yang dicapai sebesar Rp. 3.250.000.000 dengan realisasi target sebesar Rp. 2.827.500.000 atau sebesar 87 %, tahun 2019 target yang dicapai sebesar Rp. 3.700.000.000 dengan realisasi target sebesar Rp. 2.997.000.000 atau sebesar 81 %, dan tahun 2020 target yang dicapai sebesar Rp. 4.500.000.000 dengan realisasi target sebesar Rp. 3.375.000.000 atau sebesar 75 %. Jika dilihat realisasi capaian kerja di lima tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa masih belum maksimal dikarenakan dari tahun 2016 sampai tahun 2020 belum ada target yang mencapai 100 %.

Bertolak dari fenomena serta latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh yang berjudul : “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru”.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalahnya yaitu: Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru ?.

#### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru.

##### **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

- Bagi penulis adalah sebagai sumber untuk menambah wawasan dan meningkatkan pengetahuan tentang komitmen dan kinerja.
- Bagi pihak pimpinan dengan adanya penelitian ini sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- Bagi pihak lain semoga nantinya penelitian ini dapat menambah wawasan para pembaca dan sebagai referensi dalam melakukan penelitian dalam judul yang sama.

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manulang dalam Novitasari (2020: 152) manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasikan secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja.

Sedarmayanti (2017: 37) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, member penghargaan, dan penilaian.

Noe dalam Kasmir (2016: 6) manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan.

Supomo (2018: 4) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur peranan tenaga kerja (*man*) yang terdapat pada organisasi agar efektif dan efisien demi terwujudnya suatu tujuan.

### Pengertian Komitmen

Nurmansyah (2016: 1) pengalaman kita dengan organisasi ini mungkin baik atau mungkin jelek, kadang- kadang organisasi itu kelihatannya dijalankan dengan lancer, efisien dan cepat tanggap terhadap kebutuhan manusia dan kadang- kadang juga organisasi itu sangat membingungkan dan menjengkelkan kita. Pengalaman kita masing-masing dengan organisasi memberikan kepada kita pengertian umum mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi. organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama dengan system peranan yang menunjukkan interaksi satu sama lain dalam mencapai tujuan.

Menurut Luthans dalam Edison, dkk (2017: 221) komitmen adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan, dan kesejahteraan.

Menurut Luthan dalam Arina dan Eisha (2014: 2) 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.

### Indikator Komitmen

Menurut Meyer & Allen dalam Nurmansyah (2016: 194) komitmen organisasi dibentuk oleh tiga dimensi sebagai komponen model, yaitu :

#### 1. Afektif (*affective*).

Merupakan gambaran tingkatan seberapa jauh seorang anggota organisasi terikat secara emosi, mengenal dan terlibat didalam organisasinya. Komitmen afektif berkaitan dengan ketertarikan emosional para anggota organisasi, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. komitmen afektif ini digambarkan dengan adanya kesediaan anggota untuk bekerja keras bagi organisasinya. Juga diperlihatkan dengan upaya untuk menyesuaikan nilai- nilai dirinya dengan nilai- nilai organisasi. anggota juga memiliki kesiapan dan kesediaan untuk melaksanakan semua tugas yang dibebankan kepadanya. Para anggota akan merasa bahwa organisasinya adalah yang terbaik. Sehingga pada akhirnya anggota bersedia menerima semua kebijakan yang dibuat organisasi.

#### 2. Kelanjutan (*continuance*).

Merupakan komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi yang dapat disebabkan oleh kehilangan senior atas promosi atau benefit. Komitmen kelanjutan adalah suatu penilaian yang terkait dengan biaya yang timbul bila suatu anggota meninggalkan organisasi. anggota organisasi dengan komitmen kelanjutan selalu berupaya untuk menjaga nama baik organisasinya. Dan menceritakan organisasinya sebagai yang terbaik. Para anggota organisasi memiliki kepedulian yang tinggi terhadap berbagai hal yang dapat memperburuk citra organisasi. karena itu, mereka merasa bangga sebagai bagian dari organisasi tersebut. Para anggota organisasi benar- benar merasa senang dan betah melakukan berbagai aktivitas dari organisasi, sehingga organisasi menjadi sumber inspirasi mereka dalam berbagai aktifitas.

3. Normatif (*normative*).

Menggambarkan tingkat sejauh mana seseorang secara psikologis terikat untuk tetap menjadi anggota disuatu organisasi yang didasarkan pada perasaan seperti : kesetiaan, kehangatan, kepemilikan, kebanggaan, kesenangan dan sebagainya. Komitmen *normative* merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. komitmen normatif berkembang sebagai hasil dari pengalaman sosialisasi tentang sejauh mana perasaan kewajiban yang dimiliki karyawan. Komponen normatif menimbulkan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberikan kontribusi atas apa yang diterimanya dari organisasi.

**Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison dkk, 2016: 190). Sedangkan menurut Hasibuan dalam Yapentra (2021:100) kinerja adalah Suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Nurmansyah (2018: 98) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan pada satu periode tertentu.

Mangkunegara (2017: 67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016: 182) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

**Indikator Kinerja**

Menurut John Miner (1988) dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2016: 195) ada dimensi yang menjadi tolak ukur dalam mencapai atau menilai kinerja, yakni :

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadirannya, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Nurmansyah (2016: 196) pada intinya teori tentang komitmen organisasi dari beberapa para ahli memiliki penekanan yang sama, seperti proses pada individu dalam menentukan diri mereka dengan nilai- nilai, aturan – aturan, dan tujuan- tujuan organisasi. pegawai yang menunjukkan komitmen yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih untuk meyakinkan kesejahteraan dan keberhasilan organisasi ditempat mereka bekerja.

Dalam penelitian Nurmansyah dan Alfred dalam Nurmansyah (2016: 197) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja.

**Hipotesis**

Hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi), (Sugiyono, 2019: 84). Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru.

**Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:3) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala

sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk mempermudah dalam penelitian ini maka variabel yang digunakan adalah :

1. Variabel Dependen, yaitu variabel terikat, merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen yaitu : Kinerja (Y)
2. Variabel Independen, yaitu variabel bebas, merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat). Variabel Independen yaitu : Komitmen Organisasi (X).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 168 D Kelurahan Tangkerang Tengah Kecamatan Marpoyan Kota Pekanbaru.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **Sumber Data**

Sujarweni (2014:73) sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Berdasarkan sumbernya data dibagi menjadi ;

1. Data Primer  
Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi.
2. Data Sekunder  
Data sekunder yaitu data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.

### **Populasi**

Sugiyono (2016:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru yang berjumlah 34 orang.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2016: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, dikarenakan populasi kecil maka seluruh populasi dijadikan sampel. Karena jumlah populasi dibawah 100 orang, maka dalam Penelitian ini populasi dijadikan sampel, yaitu Teknik pengambilan sampel adalah dengan sensus atau sampel jenuh. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 orang karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru.

### **Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2015:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan, observasi (pengamatan), kuisisioner (angket), dan gabungan keduanya. Adapun penjelasan dari masing masing teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

1. Kuisisioner (angket), kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.
2. Observasi, teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Metode Deskriptif**

Pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah: "Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa

membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Untuk keperluan analisis Deskriptif maka jawaban setiap item pertanyaan pada

kuisisioner tersebut dapat diberi skor yaitu dengan menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Interval Kelas**

| Rata-rata skor | Skor | Penafsiran          |
|----------------|------|---------------------|
| 4.21 - 5.00    | 5    | Sangat Setuju       |
| 3.41 - 4.20    | 4    | Setuju              |
| 2.61 - 3.40    | 3    | Cukup Setuju        |
| 1.81 - 2.60    | 2    | Tidak Setuju        |
| 1.00 - 1.80    | 1    | Sangat Tidak Setuju |

Sumber: Sugiyono, 2017

**Metode Kuantitatif**  
**Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisa regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel

dependen. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6**  
**Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 5.548                       | 4.404      |                           | 1.260 | .217 |
|       | Komitmen_Organisasi | .896                        | .112       | .816                      | 7.982 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil dari pengolahan data yang disajikan pada tabel 5.30 diatas, maka didapat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX, \text{ dimana}$$

$$Y = 5.548 + 0.896X$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta (a) = 5.548 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.896 ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.896. Artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.896, jika semakin besar nilai komitmen organisasi maka semakin meningkat nilai kinerja.

**Uji t**

Nilai tabel 6 dilihat pada tabel t dengan df n-k-1 ; 34-1-1= 32, sehingga didapat nilai t tabel 2.03693. Maka dari tabel 5.31 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai thitung (7.982) lebih besar dari nilai t tabel (2.03693) dengan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Berikut hasil uji koefisien determinasi dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7**

**Nilai Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .816 <sup>a</sup> | .666     | .655              | 3.727                      |

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 5.32 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.666 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0.666 atau 66.6 % sedangkan sisanya 33.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan beberapa kesimpulan yang dapat ditarik, yakni :

1. Dari deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari Dari deskriptif tanggapan responden pada tiap- tiap variabel yang dilihat dari rekapitulasi tanggapan responden dinyatakan pada variabel komitmen organisasi bahwa yang paling dominan adalah kategori cukup setuju yaitu sebanyak 46 % dengan nilai rata- rata sebesar 3.87, sedangkan pada variabel kinerja tanggapan responden yang paling dominan adalah kategori setuju sebesar 46 % dengan nilai rata – rata sebesar 4.02.
2. Nilai konstanta (a) = 5.548 dan nilai koefisien regresi (b) = 0.896 ini menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi (X) dianggap konstan maka kinerja (Y) adalah sebesar 0.896. Artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.896, jika semakin besar nilai komitmen organisasi maka semakin meningkat nilai kinerja.
3. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t secara parsial diperoleh nilai  $t_{tabel}$  2.03693.

Maka dari tabel 5.31 dapat dijelaskan bahwa dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  (7.982) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2.03693) dengan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru.

4. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.666 artinya sumbangan atau besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja sebesar 0.666 atau 66.6 % sedangkan sisanya 33.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang diabaikan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas, saran-saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini mengacu pada hasil tanggapan responden pada masing-masing item pernyataan variabel yang memiliki nilai rata-rata terendah :

1. Jika dilihat dari item pernyataan pada variabel komitmen organisasi bahwa tanggapan responden tentang “Saya akan selalu tetap bekerja di PT. Pegadaian Cabang Kota Pekanbaru” memiliki nilai rata- rata terendah, maka diharapkan kepada pimpinan hendaknya dapat mempertahankan karyawan supaya terjadinya efisiensi biaya dari segi perekrutan karyawan baru, hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya masing- masing.
2. Untuk variabel kinerja item pernyataan pada tanggapan responden tentang “Dalam bekerja, saya selalu cermat dan

teliti untuk menyelesaikannya” disarankan hendaknya karyawan lebih cermat dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat dilakukan dengan bertanya dan memahami terlebih dahulu tentang pekerjaan yang akan dikerjakan.

3. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan variabel lain

memiliki nilai rata-rata terendah, maka atau diluar dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini guna dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Ke-1, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Komariyah, Imas, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, Cetakan Kesatu, CV. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi 1, Cetakan ke-2, Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan 14, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2016, *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, BandarMaju, Bandung.
- Novitasari, Erna, 2020, *Dasar- Dasar Manajemen*, Unicorn, Yogyakarta.
- Nurmansyah, 2016, *Perilaku Organisasi (mengelola orang dan organisasi)*, Cetakan Kedua, Unilak Press, Pekanbaru.
- Nurandini, Arina dan Lataruva, Eisha, 2014, *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*, Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi, Universitas Diponegoro.
- Nurmansyah, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep teori-penelitian)*, Cetakan Keempat, Unilak Press, Pekanbaru.
- Pane, Sri, Gustina, dan Fatmawati, 2017, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan*, Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, Vol. 2, No. 3, ISSN 2339-0506, Universitas Islam Sumatera Utara.
- Priansa, Donni, Juni, 2016, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, dan Rosidah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan praktik Untuk Organisasi Publik*, Cetakan I, Gava Media, Yogyakarta.
- Supomo. R, 2018, *Pengantar Manajemen*, Cetakan I, Yrama Widya, Bandung.
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*, Edisi Revisi, Cetakan Kesembilan, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono, 2019, *Statistika Untuk Penelitian*, cetakan ke-30, Alfabeta, Bandung.

- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, cetakan ke-23, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017,. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna, V, 2014, *Metodologi Penelitian*, Pustakabarupress. Cet.1. Yogyakarta.
- Yapentra, Arhipen, 2021, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru*, Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X Volume 12, Nomor 1, STIE Riau, Pekanbaru.