



ANALISIS FAKTOR BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN KEMPETENSI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DI PT PEGADAIAN CABANG PONCOL

Fidyah Yuli Ernawati¹, Rokhmad Budiyo², Ita Monica³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

fidyah@stiesemarang.ac.id², budiyonorokhmad@yahoo.com², monica_ita9@gmail.com³

Riwayat Artikel

Received :26-11-2021

Revised :5-01-2022

Accepted :23-03-2022

Kata Kunci

*budaya organisasi,
kompensasi, kompetensi,
komitmen organisasional*

Abstrak

MSDM yang tepat merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Adanya MSDM disebuah organisasi bertujuan untuk meningkatkan kontribusi pegawai dalam organisasi. Salah satu keberhasilan MSDM ditentukan dalam menumbuhkan komitmen organisasioanal pagawai. Seberapa jauh komitmen organisasioanal pegawai terhadap organisasi akan sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi terhadap komitmen organisasional di PT. Pegadaian Cabang Poncol.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pagawai PT. Pegadaian Cabang Poncol, dengan sampel sebanyak 35 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kompensasi, dan kompetensi sebagai variabel independen dan komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh (Sensus). Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil hipotesis I menyatakan “ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di PT. Pegadaian Cabang Poncol dengan nilai (t-hitung 3,724 > t tabel 1,696)”, hipotesis II menyatakan “ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasional di PT. Pegadaian Cabang Poncol dengan nilai (t-hitung 4,007 > t tabel 1,696)”, hipotesis III menyatakan “ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap komitmen organisasional di PT. Pegadaian Cabang Poncol dengan nilai (t-hitung 3,038 > t tabel 1,696)”. Hasil uji f diketahui positif dan signifikan dengan nilai (fhitung sebesar 10,090 > ftabel 2,69) dan dan

nilai p -value $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh angka sebesar 43,7% berdasarkan (Adjusted R Square), yang artinya bahwa sebesar 43,7% variabel independen dapat dijelaskan variabel dependen dan sisanya sebesar 56,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan semakin baik budaya yang diterapkan organisasi diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, perlunya mengoptimalkan sistem insentif agar lebih disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktifitas pegawai. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan meningkatkan kompetensi melalui keterampilan skill, pemahaman diri dan nilai-nilai yang ada didalam diri pegawai, diharapkan pegawai dapat memberikan kontribusi lebih dalam meningkatkan komitmen organisasional di PT. Pegadaian Cabang Poncol..

Abstract.

The right HRM is the key to success in achieving an organizational goal. The existence of HRM in an organization aims to increase the contribution of employees in the organization. One of the successes of HRM is determined in growing employee organizational commitment. How far the organizational commitment of employees to the organization will greatly determine the achievement of organizational goals. This study aims to determine whether there is an influence between organizational culture, compensation, and competence on organizational commitment at PT. Poncol Branch Pawnshop.

Keyword:

organizational culture,
compensation, competence,
organizational commitment

The population in this study were all employees of PT. Pegadaian Branch Poncol, with a sample of 35 respondents. The variables in this study are organizational culture, compensation, and competence as independent variables and organizational commitment as the dependent variable. The sampling technique was carried out by the saturated sampling method (Census). The data used is primary data obtained from the distribution of questionnaires and the analytical method used is multiple linear regression analysis.

The results of the first hypothesis stated "there is a positive and significant influence between organizational culture on

organizational commitment at PT. Pegadaian Branch Poncol with a value (t-count 3.724 > t table 1.696)", hypothesis II states "there is a positive and significant effect between compensation and organizational commitment at PT. Pegadaian Branch Poncol with a value (t-count 4,007 > t table 1,696)", hypothesis III states "there is a positive and significant influence between competence and organizational commitment at PT. Poncol Branch Pawnshop with a value (t-count 3.038 > t-table 1.696)". The results of the f test are known to be positive and significant with a value (fcount of 10.090 > ftable 2.69) and a p-value of 0.000 < 0.05. The results of the coefficient of determination (R²) obtained a figure of 43.7% based on (Adjusted R Square), which means that 43.7% of the independent variables can be explained by the dependent variable and the remaining 56.3% is influenced by other factors that are not researched.

Organizational culture has a significant positive effect on organizational commitment, with the better the culture applied by the organization, it is expected to have a positive influence on organizational commitment. Compensation has a positive and significant impact on organizational commitment, it is necessary to optimize the incentive system so that it is more adapted to the duties and responsibilities of each employee. This is expected to increase employee productivity. Competence has a positive and significant influence on organizational commitment, by increasing competence through skills, self-understanding and values that exist within employees, it is hoped that employees can contribute more in increasing organizational commitment at PT. Poncol Branch Pawnshop..

PENDAHULUAN

Semakin tinggi dan berkembangnya suatu organisasi yang dibarengi dengan adanya tekanan eksternal maupun internal, maka diperlukan perubahan dalam manajemen sumber daya manusia. Program, sistem maupun pelaksanaannya manajemen sumber daya manusia (MSDM) perlu diorganisir dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang ada (Fisher, Schoendfelt dan Shaw, 2014). Dalam suatu organisasi yang sedang berkembang, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber keunggulan kompetitif, dimana kompetensi yang membedakan dicapai melalui pengembangan keterampilan kerja, kultur organisasi, proses manajemen maupun sistemnya (Greer, 2015). Persoalan yang biasanya dialami oleh organisasi adalah bagaimana menghasilkan pegawai yang memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan salah satu sarana organisasi untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Di era Globalisasi saat ini, organisasi berada di bawah tekanan- tekanan untuk berubah , mereka perlu memberikan umpan balik untuk menjaga keberlanjutan dan sukses untuk mencapai tujuan terbesar perusahaan pada masa sekarang dan masa depan, manajemen perusahaan harus mendorong pegawainya agar dapat memaksimalkan kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan. Ulrich (2015) mengemukakan tentang peran SDM untuk menghadapi tantangan globalisasi, seperti pencapaian kinerja keuangan yang maksimal (profitabilitas), kebutuhan akan modal intelektual dan perubahan (inovasi) yang tiada henti. Dalam hal ini, manajemen harus mendorong pegawai untuk memaksimalkan komitmen organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan tanggung jawab dan fungsi pegawai yang penting dalam perusahaan, sehingga pegawai dalam perusahaan harus dikelola dengan baik dan benar. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia tersebut harus dikembangkan secara maksimal. Karyawan dengan komitmen yang tinggi akan tetap tinggal dengan organisasi karena hal ini berkaitan memelihara anggota organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

PT. Pegadaian sampai saat ini merupakan satu-satunya lembaga formal non bank di Indonesia yang secara hukum diperbolehkan melakukan pembiayaan dengan bentuk penyaluran kredit atas dasar hukum gadai. Meningkatnya kebutuhan membuat masyarakat menjadikan pegadaian sebagai alternatif pilihan bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan tanpa meninggalkan ciri khusus pada misinya, yaitu penyaluran uang pinjaman atas dasar hukum gadai dengan pasar sasaran adalah masyarakat golongan ekonomi menengah kebawah dan dengan cara mudah, cepat aman dan hemat, sesuai dengan motonya yaitu mengatasi masalah tanpa masalah (Soemitra, 2010).

Komitmen organisasi berperan penting dalam organisasi. Steers dan Porter (2010) menyatakan bahwa tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan berdampak positif bagi perusahaan atau organisasi. Sementara itu, organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini hanya akan dicapai melalui komitmen karyawan pada organisasi maupun perusahaan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi, di mana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku anggota-anggota oerorganisasi (Soedjono, 2005). Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya yang dibentuk melalui budaya organisasi, di mana keberadaan budaya dalam suatu organisasi diharapkan akan meningkatkan komitmen organisasi pada pegawai. Salah satu hasil yang

spesifik dari budaya organisasi yang kuat adalah penurunan pergantian pegawai. Keharmonisan tujuan yang tercapai antara pegawai dan organisasi melalui budaya akan membangun suatu komitmen organisasional dalam diri pegawai. Budaya organisasi dibangun dan kepercayaan yang dipegang teguh secara mendasar tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi (Rois, dkk, 2003). Budaya merupakan system nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku (Cushway dan Lodge, 201). Misalnya, orang bias saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, seperti cara berpakaian. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan komitmen organisasi. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan dan diperkuat bahkan dirubah oleh manajemen serta diperkenalkan kepada pegawai, sehingga nilai-nilai organisasi dapat menyatu. , beberapa faktor manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kompensasi dan kompetensi.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Rivai, 2005). Untuk mengembangkan system kompensasi yang adil manajemen perlu melakukan “evaluasi pekerjaan”. Melalui evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam suatu uang. Kompensasi juga menjadi motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal, karena adanya kompensasi berupa Financial dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari karyawan .

Selain dari kompensasi, kompetensi juga memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi berkaitan dengan peran SDM dalam organisasi sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri, mengingat pentingnya peran SDM dalam organisasi sebagai faktor penentu dalam organisasi maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan

organisasi. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki SDM dalam suatu organisasi tentu hal ini akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki Menurut Spencer and Spencer, (1993:9) Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Ruky (2003) selanjutnya mengatakan bahwa kompetensi dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja berupa prestasi kerja yang memuaskan. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian kecenderungan nyata dan relatif lebih ada dipertemuan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan (Murty, 2012).

Dari gambaran umum yang dijabarkan, penulis memiliki keterkaitan mengadakan suatu penelitian. Penulis menggunakan pendekatan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian yang berjudul “Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasional” (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian Cabang Poncol).

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

1. Komitmen Organisasional

Menurut Indra kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Zunali (2010) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen efektif, komitmen kontinu dan komitmen normative.

Menurut David (dalam Minner, 1997) dalam Sopiah (2008:163), empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll, Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll, Karakteristik struktur, misalnya besar/kecil organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerjaan dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Indikator Komitmen organisasional Menurut Indra Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu: Kemauan Karyawan, Kesetiaan karyawan, Kebanggaan karyawan pada organisasi. Berdasarkan jurnal Fakhrol Rozi Yamali (2017), menyatakan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan dalam jurnal Chaterina Melina Taurisa & Intan Ratnawati (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Budaya Organisasi

Menurut Umar (2010:207) budaya organisasi adalah system nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi mejadi norma-norma. Menurut Krietner dan Kinicki dalam Zuki (2016:33) mengatakan “budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”.

Menurut Robert (2003: 80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: Nilai, Kepercayaan, Perilaku yang dikehendaki, Keadaan yang amat penting, Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian, Perilaku.

Indikator Budaya Organisasi, Menurut Umar, 2008 yang dapat dipakai sebagai acuan esensial dalam memahami serta mengukur keberadaan budaya organisasi yaitu: Keluasan kerja dalam menyesuaikan pekerjaan, Toleransi organisasi terhadap pekerjaan yang beresiko, Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi, Upaya organisasi demi terciptanya koordinasi yang baik antar unit organisasi, Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi, Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi, Toleransi terhadap konflik, sejauh mana pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan pendapat secara terbuka, Pola komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hirarki kewenangan dapat menghalangi terjadinya pola komunikasi atasan dan bawahan atau antara bawahan itu sendiri. Berdasarkan jurnal Chaterina Melina Taurisa & Intan Ratnawati (2012) menyatakan bahwa dengan pengujian hipotesis yang dilakukan membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasional, hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat

budaya organisasi pada PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan.

3. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator Kompensasi Menurut Sirait (2006:190) metode penetapan kompensasi finansial adalah sebagai berikut : Standar gaji yang berlaku umum, Produktivitas, Kebijakan gaji dan upah, Peraturan pemerintah, dan Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama. Berdasarkan jurnal Agi Syarif Hidayat (2015), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima maka komitmen organisasi semakin tinggi di PT Bank BRI Syariah cabang Bandung Suniaraja. Dalam jurnal Fakhru Rozi Yamali (2017) dan Afifur Rohman (2013) juga menemukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4. Kompetensi

Menurut Emron, Yohya, Imas (2017, P.140), kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Spencer dan Spencer, dalam Emon, Yohnya, Imas (2017), kompensasi merupakan karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan kausal atau sebab-akibat pelaksanaan yang efektif dan unggul dalam pekerjaan atau keadaan.

Indikator Kompetensi Menurut Wibowo (2016), adapun indikator kompetensi adalah sebagai berikut: Keterampilan skil, Pengetahuan, Konsep diri (sikap), Sifat, Motif. Berdasarkan jurnal Fakhru Rozi Yamali (2017), menyatakan bahwa kompetensi tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa peningkatan kompetensi tenaga ahli akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi pada tenaga ahli perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi. Dalam jurnal Afifur Rohman (2013) juga menemukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT Pegadaian Cabang Poncol yang berjumlah 35 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, hanya 35 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Untuk memperkecil ruang lingkup serta keterbatasan kemampuan, maka penulis memutuskan untuk memilih koresponden dari salah satu cabang dengan jumlah 35 karyawan dan seluruhnya digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa, data kuantitatif yaitu Kuesioner (Angket), Wawancara.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh melalui berbagai macam sumber seperti melakukan wawancara terhadap kepala cabang dan pegawai. Sumber data lainnya berasal dari sumber bacaan seperti buku-buku, jurnal, dan data dari internet.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Definisi Operasioal varibael Peelitian

| Variabel | Definisi Operasioal | Indikator |
|-------------------------|--|---|
| Komitmen Organisasi (Y) | komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memiliki organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu | <ol style="list-style-type: none"> 1) Kemauan karyawan 2) Kesetiaan karyawan 3) Kebanggaan karyawan pada organisasi |
| Budaya Organisasi(X1) | Budaya organisasi adalah system nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi mejadi norma-norma | <ol style="list-style-type: none"> 1) Keluasan kerjadalam menyesuaikan pekerjaan 2) Toleransi organisasi terhadap pekerjaanyang beresiko 3) Kejelasan tentang saran dan harapan atas prestasi yang ingin dicapai organisasi 4) Upaya organisasi demi tercapainya koordinasi yang baik antar unit organisasi 5) Dukungan atasan termasuk dalam hal komunikasi 6) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi 7) Toleransi terhadap konflik |
| Kompensasi(X3) | kompensasi adalah suatu yang diperbolehkan karyawan baik itu berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikanya untuk organisasi. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Standard gaji yang berlaku umum 2. Produktivitas 3. Kebijakan gaji dan upah 4. Peraturan pemerintah 5. Nilai yang sebanding dengan pembayaran yang sama |
| Kompetensi (X3) | suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keterampilan skil 2. Pengetahuan |

| | | |
|--|--|---|
| | suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja | 3. Konsep diri(sikap) 4. Sifat Motif |
|--|--|---|

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan adalah survei langsung dengan memberikan kuisisioner kepada pegawai PT Pegadaian Cabang Poncol. Kuesioner yang diberikan berisi sejumlah pertanyaan yang harus dijawab oleh responden untuk mengukur keputusan pembelian.

Uji Validitas, Validitas diatas menunjukkan r hitung dari indikator Y1.1 sampai dengan Y.1.4 indikator lebih besar dari r tabel 0,3338 , ini berarti semua indikator Y dikatakan valid dan bisa ditindaklanjuti.

Uji Reliabilitas, Tabel Reliabilitas diatas pada kolom Cronbach's Alpha Based on Standardized Items Y menunjukkan nilai 0,621 atau 62,1% yang menurut pedoman Ferdinan secara standar variabel X3 dikatakan reliabel karena koefisien α lebih dari 0,6 atau 60%.

Metode Analisis

Metode analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji Multikoleneartitas, Uji Hetetokedastisitas, dari semua uji asumsi klasi ini telah sesuai dan terdistribusi normal sehingga layak untuk dilanjutkan.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dengan program SPSS versi 21 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapaun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$\text{Komitmen Organisasi} = Y = 9,741 + 0,197 X_1 + 0,151 X_2 + 0,425 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut :

Nilai konstanta sebesar 9,741 hal ini berarti bahwa komitmen organisasional sebesar 9,741 jika nilai variabel budaya organisasi, kompensasi dan kompetensi bernilai nol.

1) Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,197 dan bertanda positif, berarti setiap kenaikan 1 satuan budaya organisasi akan diikuti dengan kenaikan komitmen organisasional sebesar 0,197 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai konstan.

2) Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,151 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kompensasi akan diikuti dengan kenaikan komitmen organisasional sebesar 0,151 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai konstan.

3) Koefisien regresi kompetensi sebesar 0,425 dan bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan kompetensi akan diikuti dengan kenaikan komitmen organisasional sebesar 0,425 satuan dengan asumsi variabel independen yang lain bernilai konstan.

Uji t

Pengujian Hipotesis 1 (Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol)

Dari tabel 4,11 nilai t-hitung budaya organisasi (X1) adalah sebesar $3,724 > t$ tabel 1,696 ($df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$) dan nilai p-value $< 0,05$ yaitu sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin baik budaya organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Dengan demikian, hipotesis 1 dalam penelitian ini terpenuhi.

Pengujian Hipotesis 2 (Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol)

Dari tabel 4.11, nilai t-hitung kompensasi (X2) adalah sebesar $4,007 > t$ tabel 1,696 ($df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$) dan nilai p-value $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi/ kompensasi yang diberikan akan mampu meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol secara signifikan. Jadi dalam penelitian ini H_0 ditolak, Dengan demikian, hipotesis 2 dalam penelitian ini terpenuhi.

Pengujian Hipotesis 3 (Pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol)

Dari tabel 4.11, nilai t-hitung kompetensi (X3) adalah sebesar $3,038 > t$ tabel 1,696 ($df = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$) dan nilai p-value $< 0,05$ yaitu sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi/ kompetensi pegawai akan meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol secara signifikan. Jadi dalam penelitian ini H_0 ditolak, Dengan demikian, hipotesis 3 dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji f

nilai F hitung sebesar 10,090 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

Koefisien Determinasi

angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,437. Hal ini berarti bahwa bahwa budaya organisasi (X1), kompensasi (X2) dan kompetensi (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap komitmen organisasional (Y) sebesar 43,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 56,3% dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasional

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada PT Pegadaian Cabang Poncol.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada budaya organisasi terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hal ini ditunjukkan oleh hasil variabel budaya organisasi memiliki nilai nilai t-hitung sebesar 3,724 lebih besar daripada t tabel (t -hitung $3,724 > t$ tabel 1,696) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,197. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel budaya organisasi secara statistik dengan

sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan dengan adanya budaya organisasi yang baik yang menerapkan peraturan-peraturan serta nilai-nilai yang akan mempengaruhi perilaku karyawan yang mengarah pada terbentuknya komitmen organisasional dalam diri karyawan. Pegawai yang memiliki budaya organisasi dapat dilihat dari keluasan kerjanya serta kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan hasil responden yang didapat indikator keluasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki respon yang baik dan memiliki skor tertinggi sebesar 4,28. Dengan hal tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki keluasan kerja dalam menyesuaikan pekerjaan, maka diharapkan menimbulkan rasa membantu karyawan lain. Sehingga hal tersebut dapat meningkatkan budaya organisasi setiap karyawan untuk meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh I Wayan Sucipta Wibawa dan Made Surya Putra (2018), yang bersumber dari jurnal yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional dimensi kepuasan kerja (studi pada PT. Bening Badung-Bali)”. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Menurut penelitian tersebut, menyatakan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai perekat dan komitmen kolektif diantara seluruh anggota organisasi yang memberikan identitas organisasional bagi anggota dan membentuk stabilitas sistem sosial di dalam organisasi (Schein, 2014) hasil tersebut menunjukkan semakin baik budaya yang diterapkan organisasi maka semakin tinggi komitmen organisasional karyawan. Hal ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh antara kompensasi terhadap komitmen organisasional pada PT Pegadaian Cabang Poncol

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hal ini ditunjukkan oleh hasil variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 4,007 lebih besar daripada t tabel (t-hitung $4,007 > t$ tabel 1,696) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,151. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompensasi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi atau perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk organisasi atau perusahaan. Apabila karyawan mendapat kompensasi maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Sehingga karyawan akan berusaha mempertahankan bahkan meningkatkan produktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hasil responden yang didapatkan indikator produktivitas memiliki respon yang baik dan memiliki skor tertinggi sebesar 4,28. Sehingga hal tersebut kompensasi dapat meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Agi Syarif Hidayat (2015) yang bersumber dari jurnal yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi (studi kasus pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja)”. Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Menurut peneliti tersebut, berdasarkan tingkat kompensasi yang memiliki skor tertinggi terdapat pada pernyataan tingkat kompensasi dapat memicu produktivitas kerja. Dalam hal ini pemberian kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan pribadi masing-masing karyawan yang berpengaruh langsung pada komitmen kerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Pengaruh antara kompetensi terhadap komitmen organisasional pada PT Pegadaian Cabang Poncol

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol. Hal ini ditunjukkan oleh hasil variabel kompensasi memiliki nilai t-hitung sebesar 3,038 lebih besar dari pada t tabel ($t\text{-hitung } 3,038 > t\text{ tabel } 1,696$) dengan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,425. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel kompetensi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini dikarenakan kompetensi merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai. dengan adanya kompetensi yang dimiliki pegawai akan memberikan dampak positif untuk organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasional karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kompetensi karyawan melalui keterampilan skill, pemahaman diri dan nilai-nilai yang ada didalam diri pegawai, sehingga para karyawan akan memiliki keyakinan yang kuat atas kemampuan yang dimiliki pada diri masing-masing karyawan. Berdasarkan hasil responden yang didapatkan indikator keterampilan skill memiliki respon yang baik dan memiliki skor tertinggi sebesar 4,34. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang dimiliki seorang pegawai maka dapat meningkatkan komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Fakhru Rozi Yamali (2017) yang bersumber dari jurnal yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya. Menurut peneliti tersebut, hasil menunjukkan bahwa kompetensi tenaga ahli secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, artinya bahwa peningkatan kompetensi tenaga ahli akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi pada tenaga ahli Perusahaan Jasa Konstruksi di Provinsi Jambi. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

KETERBATASAN PENELITIAN

Bagi penelitian selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah variabel X dalam penelitiannya selanjutnya agar lebih kompleks dan semakin baik hasil dalam penelitian yang sejenis ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap Komitmen Organisasional tentang budaya organisasi, kompensasi dan kompetensi di PT Pegadaian Cabang Poncol Semarang dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. variabel budaya organisasi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol Semarang .
2. variabel kompensasi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol Semarang.
3. variabel kompetensi secara statistik dengan sig 5% berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional di PT Pegadaian Cabang Poncol Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Annual Report PT Pegadaian (Persero) tahun 2020, diakses dari : www.pegadaian.co.id pada tanggal 29 Agustus 2021.
- Hidayat Agi Syarif. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Syariah Cabang Bandung Suniaraja). *Ecodemica*, III(1), 334–341.
- Nauqoh, Izzatun 2020. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Cabang Brebes. Skripsi. Semarang: Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Redi Setiawan, I., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Dimediasi Oleh Komunikasi Organisasi Pada Pt. Bank Antardaerah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(12), 255320.
- Rohman, A. (2013). Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. <https://core.ac.uk/download/pdf/35382543.pdf>
- Sudharma, I. N. (2016). *work family conflict_A survey.pdf*. 5(8), 4719–4748. Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9), 4628.
- <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i09.p01>
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 19(2), 170–187.
- Tawas, H., Tawal, B., & Teneh, F. (2015). Analisis Peran Kepemimpinan, Keadilan Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 55– 67.
- Trimalah, Erna. 2020. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perekonomian Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Semarang: Fakultas Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
- Wayan, S. W. I & Surya, P. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dimensi Kepuasan Kerja (Studi pada PT. Bening Bandung-Bali). *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.7, No. 6.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi. *EKONOMIS : Journal of Economics and Business*, 1(1), 213.
- <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.21>