

BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI***Organizational Culture, Work Discipline, and Compensation on Organizational Commitment (Case study : the Department of Agriculture in the city of Bogor)***Anizar¹, Masyhudzulkhak Djamil², Anwar Rahim²¹ Alumni Program Manajemen Pascasarjana UIKA Bogor² Program Pascasarjana UIKA Bogor**ABSTRACT**

The results show the influence of cultural variables There are organizations, labor discipline, and compensation together (combined) to the organization's commitment to the Bogor Agricultural Department. The magnitude of effect was 69.8%. While the rest is 100% - 69.8% = 30.2% is a variable influenced the other is not examined in this study. These results indicate that when the variables of organizational culture, work discipline, and compensation together (combined) to increase the commitment of the organization will increase, and vice versa if the variables of organizational culture, work discipline, and compensation together (combined) decreased the commitment the organization will decline.

Variables influence organizational culture, work discipline, and partial compensation (their own) to the organization's commitment to the Bogor Agricultural Department, is as follows: (a) The influence of organizational culture on organizational commitment 33.1%, (b) The influence of labor discipline on organizational commitment 37.1%, (c) The amount of the compensation effect on organizational commitment 31.8%, (d) effect of partial indicates that the variable of work discipline is the most dominant variable affecting organizational commitment. Path equation is: $Y = 0.331 X_1 + 0.371 X_2 + 0.318 X_3 + C$.

ABSTRAK

Hasil analisis menunjukkan terdapat Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Besarnya pengaruh adalah 69,8%. Sementara selebihnya yaitu 100% - 69,8% = 30,2% adalah dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) menurun maka komitmen organisasi akan menurun.

Pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor, adalah sebagai berikut : (a) Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi (33,1%), (b) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi (37,1%), (c) Besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi (31,8%), (d) Pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi. Persamaan jalurnya adalah : $Y = 0,331X_1 + 0,371X_2 + 0,318X_3 + C$.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor ditunjukkan antara lain berupa kekuatan dalam keterlibatan pegawai kedalam bagian organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, ikatan batin antara pegawai dengan organisasi dapat dibangun dari kesamaan visi, misi, dan tujuan organisasi, bukan sekedar ikatan kerja. Ikatan mereka untuk bekerja di instansi pemerintah bukan sekedar gaji, namun lebih pada ikatan batin misalnya ingin menjadi abdi negara dan abdi masyarakat, status sosial, dan sebagainya. Sehingga bila setiap pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk memberikan prestasi terbaik bagi negara dan pelayanan terbaik pada masyarakat, maka tentunya kinerja sektor publik akan meningkat.

Budaya organisasi merupakan persepsi yang dibentuk oleh anggota organisasi untuk membedakan organisasi Dinas Pertanian Kota Bogor dengan dinas-dinas lain. Disamping itu budaya organisasi juga merupakan suatu kesepakatan bersama para pegawai dalam organisasi sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan pegawai. Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku pegawai yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam organisasi Dinas Pertanian Kota Bogor. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, maka disiplin ini merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan organisasi. Lebih lanjut indikasi kedisiplinan dapat dilihat, misalnya dari perilaku dalam bekerja, kepatuhan terhadap atasan, kepatuhan terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku, dan sebagainya.

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Apabila kompensasi dikelola secara benar maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya dan memperoleh, memelihara serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Dalam manajemen SDM, kompensasi menjadi bagian yang penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan SDM-nya.

Pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor dituntut lebih mandiri dan memiliki kemampuan nyata dalam menjalankan tugasnya. Sejalan dengan perkembangan-perkembangan yang terjadi, Dalam upaya meningkatkan kualitas SDM tersebut, dilakukan pemantapan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dengan menyamakan visi dan menggali potensi. Dengan demikian maka Dinas Pertanian Kota Bogor dituntut memiliki Sumber Daya Manusia yang kompeten, yang selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi dan bersikap dinamis dalam mengantisipasi setiap perubahan. Dalam menciptakan komitmen pegawai terhadap organisasi yang tinggi banyak tergantung pada aspek-aspek yang diperkirakan atau diduga secara langsung berperan diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah sebagaimana telah diuraikan di atas maupun sepengetahuan penulis bahwa saat ini belum pernah dilakukan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian maka perlunya dilakukan penelitian tentang : Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada Dinas Pertanian di Kota Bogor. Tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap komitmen organisasi pada Dinas

Pertanian Kota Bogor, (2) Menganalisis pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor.

METODOLOGI

Tempat penelitian dilakukan pada Dinas Pertanian Kota Bogor yang terletak di Jalan Raya Cipaku No. 5 Bogor. Jenis penelitian yang digunakan yaitu survey dengan pendekatan deskriptif dan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor yaitu sejumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), yaitu dengan mengambil seluruh populasi yaitu sejumlah 66 orang yang dijadikan sampel. Jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer menggunakan instrumen berupa kuesioner yang mencakup 4 (empat) variabel, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi dan komitmen organisasi pegawai. Sedangkan pengumpulan data sekunder dengan pencatatan dari berbagai sumber yang terkait dengan penelitian ini.

Uji terhadap kuesioner terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner sungguh-sungguh mengukur ihwal yang memang ingin diukur? (Kerlinger, 2002:730). Sedangkan Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kapabilitas/ kemantapan, keterpercayaan (*dependability*), dan keteramalan (*predictability*), kejituan/ ketepatan/akurasi dari suatu kuesioner (Kerlinger, 2002:709). Uji Validitas dan Reliabilitas ini perlu dilakukan karena apabila tidak dilakukan maka tidak dapat menetapkan korelasi antar variabel dengan yakin. Dengan demikian maka semua instrumen pengukur (misalnya kuesioner) haruslah diperiksa secara kritis dan empiris (Kerlinger, 2002:756).

1. Uji Validitas kuesioner menggunakan *Corrected Item Total Correlation*, dimana hubungan dalam item-item pertanyaan digunakan Uji Korelasi *Product Moment (Pearson)*.

$$r_{xy} = \frac{\eta \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\eta \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{\eta \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi Product Moment *Pearson*

n = Jumlah sampel

X = Variabel bebas (*independent variable*)

Y = Variabel tidak bebas (*dependent variable*)

2. Uji Reliabilitas kuesioner menggunakan Uji Cronbach (*Alpha*).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_1^2} \right]$$

dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen/kuesioner

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \delta_b^2$ = jumlah varian butir

δ_1^2 = varian total

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bogor sejumlah 66 orang pegawai. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh (sensus), yaitu populasi sejumlah 66 orang dijadikan responden. Variabel dalam penelitian ini meliputi variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi.

Pengumpulan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden menggunakan instrument berupa kuesioner. Kuesioner ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk menguji ketepatan alata ukur, yang dalam hal ini kuesioner. Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji keakuratan alat ukur, yang dalam hal ini kuesioner. Uji validitas kuesioner

menggunakan rumus Product Moment (Pearson), sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner
Hasil uji validitas kuesioner menunjukkan bahwa nilai korelasi masing-masing pernyataan, dimana semua masing-masing $r_{\text{items}} > r_{\text{tabel}} = 0,2395$ untuk $n = 66$ dan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut adalah valid atau dengan kata lain bahwa kuesioner tersebut sungguh-sungguh mengukur ihwal yang memang ingin diukur, yaitu variabel budaya organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi.

Uji kuesioner selanjutnya adalah uji reliabilitas, dan hasil perhitungan menunjukkan nilai Cronbach Alpha = 0,926. Selanjutnya menurut Nunnaly (1978) yang dikutip oleh Hermawan (2003:42) mengatakan bahwa bila nilai Cronbach Alpha $\geq 0,70$ dapat dikatakan bahwa kuesioner tersebut reliabel. Nilai Cronbach Alpha = $0,926 \geq 0,70$, yang berarti bahwa kuesioner tersebut adalah reliabel. Ini menunjukkan bahwa kuesioner tersebut memiliki kapabilitas/kemantapan, eterpercayaan, keterampilan, dan kejituan/ ketepatan/ akurasi.

2. Karakteristik Responden

Hasil analisis deskriptif mengenai umur responden menunjukkan umur minimal responden 24 tahun, umur maksimal responden 53 tahun, dan umur rata-rata responden 38,85 tahun. Analisis deskriptif mengenai status perkawinan responden menunjukkan sebagian besar responden sudah kawin (93,9%) dan selebihnya belum kawin (6,1%).

Hasil analisis deskriptif mengenai pendidikan terakhir responden menunjukkan sebagian besar responden berpendidikan sarjana (30,3%), dan sebagian kecil responden berpendidikan SLTP (4,5%). Analisis deskriptif mengenai pengalaman bekerja sebagai pegawai menunjukkan pengalaman bekerja minimal 1 tahun, pengalaman bekerja

maksimal 21 tahun, dan pengalaman bekerja rata-rata 10,98 tahun.

Hasil analisis deskriptif mengenai pengalaman mengikuti latihan/kursus menunjukkan sebagian besar responden pernah mengikuti latihan/kursus sebanyak ≥ 5 kali (56,1%), dan sebagian kecil responden pernah mengikuti latihan/kursus masing-masing sebanyak 1 kali (9,1%) dan 3 kali (9,1%).

B. Analisis Penelitian

1. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Secara Bersama-sama (Gabungan) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pertanian Kota Bogor.

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor, yaitu analisis Regresi Berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis pada Model Summary sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,835 ^a	,698	,683	,28661	2,001

- a. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi
b. Dependent Variable: komitmen

Berdasarkan Tabel 1 diatas besarnya angka R Square (R^2) adalah 0,698. Angka tersebut digunakan mengetahui besarnya pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ \text{KD} &= 0,698 \times 100\% \\ \text{KD} &= 69,8\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi,

disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor sebesar 69,8%. Sedangkan selebihnya yaitu $100\% - 69,8\% = 30,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain bahwa variabilitas komitmen organisasi dapat diterangkan dengan menggunakan variabel budaya organisasi,

disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) sebesar 69,8%, sedangkan pengaruh sebesar 30,2% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui apakah model regresi diatas signifikan atau tidak signifikan, maka dilakukan Uji F, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.753	3	3.918	47.694	.000(a)
	Residual	5.093	62	.082		
	Total	16.846	65			

a Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin kerja, budaya organisasi

b Dependent Variable: komitmen organisasi

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- Ho : Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor
- Ha : Budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka F hitung dengan F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), dan didasarkan pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1). Berdasarkan hasil perhitungan bahwa besarnya F hitung = 47,694. Sedangkan F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) bahwa besarnya F tabel = 2,755. Kemudian angka-angka tersebut dibandingkan, maka nilai F hitung = $47,694 > F \text{ tabel} = 2,755$. Hasil ini menunjukkan bahwa menolak Ho dan menerima Ha, artinya budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara

bersama-sama (gabungan) berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Besarnya pengaruh 69,8%. Besarnya pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut sebesar $100\% - 69,8\% = 30,2\%$.

2. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Secara Parsial (Sendiri-sendiri) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dinas Pertanian Kota Bogor.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor digunakan angka Beta atau Standardized Coefficients sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.

- a. Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,628	,355		-1,768	,082		
Budaya Organisasi	,389	,105	,331	3,715	,000	,614	1,629
Disiplin kerja	,480	,107	,371	4,468	,000	,707	1,414
Kompensasi	,292	,080	,318	3,637	,001	,636	1,572

a. Dependent Variable: komitmen

Hipotesis yang diajukan :

Ho = Tidak terdapat hubungan linier antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi.

Ha = Terdapat hubungan linier antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi

Hasil perhitungan didapat angka t hitung sebesar 3,715. Besarnya t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan dk = derajat kebebasan dengan ketentuan $dk = n - 2 = 66 - 2 = 64$. Dari ketentuan tersebut didapatkan angka t tabel sebesar = 1,990.

Kriteria uji hipotesisnya :

Jika t hitung > t tabel = maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t hitung < t tabel = maka Ho diterima dan Ha ditolak

Didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 3,715 > t tabel sebesar 1,990. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,331 atau 33,1%.

b. Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan :

Ho = Tidak terdapat hubungan linier antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi.

Ha = Terdapat hubungan linier antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi

Hasil perhitungan didapat angka t hitung sebesar 4,468. Besarnya t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan dk = derajat kebebasan dengan ketentuan $dk = n - 2 = 66 - 2 = 64$. Dari ketentuan tersebut didapatkan angka t tabel sebesar = 1,990.

Kriteria uji hipotesisnya :

Jika t hitung > t tabel = maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t hitung < t tabel = maka Ho diterima dan Ha ditolak

Didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 4,468 > t tabel sebesar 1,990. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,371 atau 37,1%.

c. Pengaruh Kompensasi Dengan Komitmen Organisasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara kompensasi dengan komitmen organisasi dilakukan langkah-langkah analisis sebagai berikut :

Hipotesis yang diajukan :

Ho = Tidak terdapat hubungan linier antara kompensasi dengan komitmen organisasi.

Ha = Terdapat hubungan linier antara kompensasi dengan komitmen organisasi

Hasil perhitungan didapat angka t hitung sebesar 3,637. Besarnya t tabel pada taraf signifikansi 5% (0,05) dan dk = derajat kebebasan dengan ketentuan $dk = n-2 = 66-2 = 64$. Dari ketentuan tersebut didapatkan angka t tabel sebesar = 1,990.

Kriteria uji hipotesisnya :

Jika t hitung > t tabel = maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika t hitung < t tabel = maka Ho diterima dan Ha ditolak

Didasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t hitung sebesar 3,637 > t tabel sebesar 1,990. Oleh karena itu, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat hubungan antara kompensasi dengan komitmen organisasi. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,318 atau 31,8%.

3. Analisis Korelasi Antara Variabel Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Pada Dinas Pertanian Kota Bogor.

Korelasi antara budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Correlations

		Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kompensasi
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.492**	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	66	66	66
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.492**	1	.463**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	66	66	66
Kompensasi	Pearson Correlation	.564**	.463**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

a. Korelasi Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara variabel budaya organisasi dengan disiplin kerja sebesar 0,492. Untuk menafsir angka tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut :

0,00 - 0,25 Korelasi sangat lemah
>0,25 - 0,50 Korelasi cukup kuat
>0,50 - 0,75 Korelasi kuat
>0,75 - 1,00 Korelasi sangat kuat

Korelasi sebesar 0,492 menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya budaya organisasi meningkat maka disiplin juga meningkat. Korelasi tersebut signifikan, sebab angka Sig. = 0,000 < 0,05, maka hubungan kedua variabel signifikan.

b. Korelasi Antara Disiplin Kerja Dengan Kompensasi

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara disiplin kerja

dengan kompensasi sebesar 0,463. Untuk menafsir angka tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut :

0,00 - 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25 - 0,50	Korelasi cukup kuat
>0,50 - 0,75	Korelasi kuat
>0,75 - 1,00	Korelasi sangat kuat

Korelasi sebesar 0,463 menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dengan kompensasi cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya disiplin kerja meningkat maka kompensasi juga meningkat. Korelasi tersebut signifikan, sebab angka Sig. = 0,000 < 0,05, maka hubungan kedua variabel signifikan.

c. Korelasi Antara Budaya Organisasi Dengan Kompensasi

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara budaya organisasi dengan kompensasi sebesar 0,564. Untuk menafsir angka tersebut, digunakan kriteria sebagai berikut :

0,00 - 0,25	Korelasi sangat lemah
>0,25 - 0,50	Korelasi cukup kuat
>0,50 - 0,75	Korelasi kuat
>0,75 - 1,00	Korelasi sangat kuat

Korelasi sebesar 0,564 menunjukkan hubungan antara budaya organisasi dengan kompensasi kuat dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya budaya organisasi meningkat maka kompensasi juga meningkat. Korelasi tersebut signifikan, sebab angka Sig. = 0,000 < 0,05, maka hubungan kedua variabel signifikan.

4. Persamaan Jalur

Diagram jalu terdiri dari satu persamaan struktural atau satu sub struktur, X1, X2, dan X3 sebagai variabel eksogen, dan Y sebagai variabel endogen. Persamaan strukturalnya adalah :

$$Y = \text{PYX1} + \text{PYX2} + \text{PYX3} + C$$

Hasil perhitungan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4 maka persamaan jalurnya adalah :

$$Y = 0,331X1 + 0,371X2 + 0,318X3 + C$$

C. Interpretasi Data

Berdasarkan hasil analisis penelitian terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Besarnya pengaruh adalah 69,8%. Sementara selebihnya yaitu 100% - 69,8% = 30,2% adalah dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi menurun maka komitmen organisasi akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi harus dikembangkan terus-menerus di dalam organisasi yang pada dasarnya bersumber dari pimpinan organisasi dengan dukungan semua orang di dalam organisasi. Dengan demikian diharapkan bahwa komitmen organisasi pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor akan semakin meningkat.

Selanjutnya pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor, adalah sebagai berikut :

a) Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen (33,1%).

Dari analisis data yang dihasilkan terlihat bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor hanya sebesar 33,1% ini berarti masih sangat jauh dari yang diharapkan. Indikasi kurangnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen dapat dilihat dari beberapa hal seperti :

- a. Belum maksimalnya budaya kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme yang dirumuskan bersama yang diharapkan dapat memberikan motivasi dan semangat bagi seluruh pegawai Dinas Pertanian Kota Bogor dalam mewujudkan kinerja yang optimal dengan harapan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien dan dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi.
- b. Belum dihayati dan dilaksanakannya nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi budaya organisasi di Dinas Pertanian Kota Bogor secara bersama dan konsisten baik oleh pimpinan maupun pegawai.
- c. Pegawai juga belum memahami dan melaksanakan visi, misi dan tujuan dari organisasi secara benar dan sungguh-sungguh.
- d. Masih terlihat adanya ego sektoral antar bidang.

Sesuai yang dikatakan oleh Robins dan Judge yang dikutip oleh Sunyoto (2011) bahwa salah satu hasil dari budaya yang kuat adalah menurunnya perputaran atau perpindahan karyawan/ *turnover*. Budaya organisasi yang kuat mencerminkan kesepakatan yang tinggi antar pegawai di organisasi mengenai apa yang diyakini organisasi. Keharmonisan tujuan semacam ini akan membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen organisasional, yang pada gilirannya akan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Untuk meningkatkan budaya organisasi di Dinas Pertanian dapat dilakukan beberapa hal misalnya : memantapkan nilai-nilai organisasi, melakukan pembinaan terhadap karyawan, memberikan contoh teladan dari pimpinan, membuat acara-acara ritual yang akan mempererat rasa kebersamaan dan kekompakan, memupuk rasa tanggap pada masalah organisasi baik internal maupun

eksternal dan memberikan penilaian serta penghargaan terhadap karyawan yang telah memberikan dedikasi, tenaga dan pikirannya kepada organisasi.

- b) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi (37,1%).

Dari analisis data yang dihasilkan terlihat bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor sebesar 37 % yang merupakan variabel paling dominan dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan kompensasi. Walaupun demikian prosentase ini juga jauh dari yang diharapkan. Indikasi kurangnya pengaruh disiplin terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari beberapa hal antara lain :

- a. Masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu, serta tingkat kemangkiran yang masih terlihat tinggi.
- b. Masih didapati adanya aktifitas lain pada jam kerja.
- c. Kurang patuh pada aturan dan prosedur yang telah diterapkan.
- d. Kurang semangat dan gairah kerja serta prestasi kerja yang sedikit menurun.

Hal ini senada dengan yang ditulis oleh I Komang (2012) yang menyatakan bahwa disiplin adalah tingkat konsistensi dan konsekuensi seseorang terhadap suatu komitmen atau kesepakatan bersama yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai dalam waktu dan proses pelaksanaan suatu kegiatan. Dimana dengan diterapkannya disiplin akan mampu mengarahkan dan mengendalikan diri, disamping itu penegakan disiplin dan pengawasan yang mendidik akan meningkatkan kepedulian para pegawai terhadap organisasi.

Disiplin amat erat kaitannya dengan motivasi dan moral kerja. Disiplin dapat dikembangkan secara formal melalui latihan, pengembangan disiplin, misalnya dalam bekerja dengan menghargai waktu, tenaga, biaya dan sebagainya. Menanamkan disiplin kerja

dapat pula dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat menjadi panutan atau teladan bagi para pegawai.

Untuk itu diperlukan adanya pembinaan disiplin pada Dinas Pertanian Kota Bogor yang terus-menerus dilakukan, yang pada suatu saat diharapkan pegawai akan melakukan disiplin bukan karena penyeliaan atau sanksi yang merupakan ganjaran atas tindakan tersebut, tetapi diharapkan pegawai berdisiplin karena adanya dorongan yang murni dari diri sendiri dan berjalan sesuai dengan irama berputarnya program dan beban kerja di organisasi.

- c) Besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi (31,8%).

Dari analisis data yang dihasilkan terlihat bahwa pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor sebesar 31,8 % yang merupakan variabel dengan nilai prosentase paling kecil dibandingkan dengan variabel budaya organisasi dan disiplin. Prosentase ini jauh dari yang diharapkan. Indikasi kurangnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi adalah :

- a. Kompensasi di lembaga pemerintahan pada umumnya sama atau tidak jauh berbeda dengan instansi lain yang setingkat, terutama pada Dinas atau kantor di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.
- b. Ukuran kompensasi yang dirasakan masih belum memenuhi kebutuhan pada tingkat normative pegawai yang ideal.
- c. Pemberian kompensasi belum sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan.
- d. Pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial dirasakan belum maksimal dan tidak sesuai dengan harapan.

Menurut Handoko (1987) bahwa apabila pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai,

prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis bahkan akan keluar dari organisasi. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja dan meningkatnya komitmen terhadap organisasi.

Ada baiknya organisasi Dinas Pertanian Kota Bogor bisa meninjau secara strategis keputusan kompensasi. Karena begitu banyak dana operasional yang dihabiskan yang berhubungan dengan kompensasi agar dapat menyesuaikan kompensasi dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Dimana pada satu sisi pemberian kompensasi adalah filosofi pemberian hak, sedangkan pada sisi yang lain kompensasi harus berorientasi pada kinerja.

Organisasi juga dapat menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi dan kemampuan masing-masing organisasi. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pegawai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor. Besarnya pengaruh adalah 69,8%. Sementara selebihnya yaitu $100\% - 69,8\% = 30,2\%$ adalah dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan

kompensasi secara bersama-sama (gabungan) meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat, dan sebaliknya apabila variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara bersama-sama (gabungan) menurun maka komitmen organisasi akan menurun.

2. Pengaruh variabel budaya organisasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Bogor, adalah sebagai berikut :

- a) Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,331 atau 33,1%. Hal ini dapat dilihat dari belum maksimalnya kebersamaan, keterbukaan dan profesionalisme yang telah dirumuskan bersama, belum dihayati dan dilaksanakannya nilai-nilai dan keyakinan yang menjadi budaya organisasi, pegawai juga belum memahami dan melaksanakan visi, misi dan tujuan organisasi secara benar dan sungguh-sungguh serta masih terlihat adanya ego sektoral di masing-masing bidang.
- b) Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,371 atau 37,1%. Dapat dilihat dari masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu ditambah lagi dengan tingkat kemangkiran yang tinggi, adanya aktifitas lain di luar jam kerja, kurang patuh terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan serta semangat dan gairah kerja serta prestasi yang sedikit menurun.
- c) Besarnya pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi sebesar 0,318 atau 31,8%. Disebabkan karena kompensasi dilembaga pemerintahan umumnya sama dan tidak begitu berpengaruh kepada komitmen organisasi, ukuran kompensasi yang dirasakan masih belum memenuhi kebutuhan dan belum sesuai dengan prestasi kerja,

jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan, serta pemberian kompensasi baik finansial maupun non finansial yang dirasakan belum maksimal dan tidak sesuai harapan.

3. Pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi. Persamaan jalurnya adalah : $Y = 0,331X_1 + 0,371X_2 + 0,318X_3 + C$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Motivasi. Penerbit PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom. 1996. Human Behavior at Work Organizational Behavior. McGraw-Hill Book Co., New York.
- Dessler, Gary. 2000. Human Resource Management. New Jersey 07458, Prentice Hall Inc.
- Hersey, Paul & Blanchard, Kenneth. (1995). Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Alih bahasa : Dhrama, Agus. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Hick, Herbert G., G. Ray Gullet. 1996. Organisasi : Teori Dan Tingkah Laku. Diterjemahkan oleh G. Kartasasmita dan A. G. Kartasapoetra. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kerlinger, Fred N. 2002. Asas-asas Penelitian Behavioral. Penerjemah : Landung R. Simatupang dan H.J. Koesoemanto. Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nawawi, H. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Santoso, Singgih. 2001. SPSS : Statistik Parametrik. Elex Media Komputindo, Jakarta

- Simamora, Hendry. (1997). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Jakarta.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tampubolon, Manahan P. 2004. Perilaku Keorganisasian Organization Behavior). Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Umar, Husein. 2002. Metode Riset Bisnis. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta