

The Influence Of Motivation, Work Environment, Compensation, And Organizational Culture On The Work Commitment Of Employees Of The Institute Of Science And Health Technology (Its) Pku Muhammadiyah Surakarta

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Institut Teknologi Sains Dan Kesehatan (Its) Pku Muhammadiyah Surakarta

Ayu Putri Lestari¹, Endah Nawangsasi²

Universitas Dharma AUB Surakarta

E-mail : ayu3109@gmail.com, endahnawangsasi32@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap work engagement pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Survei ini menggunakan survei kuantitatif. Metode pengambilan sampel untuk penelitian ini adalah sampel jenuh. Sumber data survei ini menggunakan data primer dari kuesioner yang disebarakan secara online kepada responden yang terdaftar sebagai pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta dengan jumlah sampel 74. Hasil survei ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan dapat diabaikan terhadap keterikatan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh negatif dan dapat diabaikan terhadap keterikatan kerja karyawan. dilakukan dan dampak negatif dan dapat diabaikan dari budaya perusahaan. Efek positif. Namun, itu tidak memiliki dampak yang signifikan pada keterlibatan. Hasil R Squared Adjusted menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki dampak sebesar 0,591. Artinya motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi dapat mempengaruhi work engagement 59.1 karyawan. Sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi, Komitmen Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify and determine the effect of the work environment, motivation, compensation and organizational culture on the work engagement of ITS PKU Muhammadiyah Surakarta employees. This survey uses a quantitative survey. The sampling method for this research is saturated sample. The source of this survey data uses primary data from questionnaires distributed online to respondents who are registered as ITS PKU Muhammadiyah Surakarta employees with a total sample of 74. The results of this survey indicate that motivation has a positive and negligible effect on employee work engagement, the work environment has a positive and significant effect. on employee work engagement, and compensation has a negative and negligible effect on employee work engagement. done and the negative and negligible impact of corporate culture. Positive effect. However, it did not have a significant impact on engagement. The results of R Squared Adjusted indicate that this study has an impact of 0.591. This means that motivation, work environment, compensation, and organizational culture can affect the work engagement of 59.1 employees. The remaining 40.9% is influenced by other variables not considered in this study.

Keyword : *Motivation, Work Environment, Compensation, Organizational Culture, Employee Work Commitment*

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari (Siagian, 2014) Lingkungan kerja yang tidak tepat dapat menurunkan kinerja dan pada akhirnya memotivasi karyawan. Jika instansi dapat memberikan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja, efektivitas biaya fasilitas dan lingkungan kerja yang disediakan oleh instansi dapat menjadi salah satu faktor retensi karyawan. Lingkungan kerja ITS PKU Muhammadiyah Surakarta sangat baik baik secara fisik maupun non fisik, dan ruang kerja yang sangat luas ber-AC serta fasilitas lainnya memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman. Kompensasi moneter pegawai Surakarta adalah gaji pokok UMR yang tergantung pada pangkat dan senioritas, tunjangan, insentif, asuransi dan dana pensiun. Kompensasi non-moneter, di sisi lain, memberikan manfaat karyawan seperti liburan, fasilitas yang wajar dan hubungan karyawan yang baik.

Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat mendorong orang-orang di dalam organisasi untuk terlibat dalam pekerjaan. Definisi oleh Gareth R Jones tentang budaya organisasi adalah persepsi umum bahwa anggota organisasi berbagi sistem semantik yang sama. Budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi anggota suatu organisasi karena setiap orang dalam organisasi mengetahui budaya dominan organisasi tanpa disadari. Budaya organisasi yang dianut oleh seluruh pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan budaya organisasi yang islami yang sejalan dengan visi dan misi organisasi. Nilai dan norma yang berlaku di instansi tersebut sesuai dengan ajaran Islam dan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai.

Penelitian terkait ini didukung oleh adanya perbedaan (research gap) antara hasil penelitian sebelumnya dengan hasil penelitian sebelumnya, menurut Jerry Marcellinus Rogahan. Sherley Marcheline Aesaria (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Menurut I Gusti Ayu, Ketut Ratna Dewi, dan Ida Bagus Ketut Surya (2017), budaya organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Menurut Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra (2018), hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap partisipasi organisasi, baik secara

langsung maupun tidak langsung. Menurut Nurhayati dan Siti Zahreni (2018), terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi dengan keterlibatan organisasi. Sebuah studi oleh Anin Dhita Noor Nevlin, Lila Miryam Purba, dan Inda Wndriani (2019) menunjukkan bahwa ada hubungan penting antara motivasi berprestasi dan keterlibatan karyawan.

Menurut Jalal Hanaysha (2019), pembelajaran organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Gun Gun Gumilar, Sri Langgeng Ratnasari, dan Zulkifli Zulkifli (2020), hal ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan organisasi. Menurut Mertayani Sari Dewi (2020), penghargaan tidak mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Afriani, Dwi Rahayu (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement. Menurut NiNyoman Putu Maratini dan Nugroho, Edi Susanto (2021) telah menunjukkan dampak. Keterlibatan penghargaan organisasi.

PKU Muhammadiyah Surakarta ITS perlu meningkatkan komitmen staf sebagai salah satu perguruan tinggi atau lembaga yang berdaya saing tinggi yang mengkhususkan diri pada pendidikan kesehatan dan berdaya saing tinggi di antara perguruan tinggi sejenis yang bergerak di bidang yang sama. Komitmen seluruh karyawan sangat penting. Komitmen memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dan bekerja lebih bertanggung jawab daripada karyawan tanpa komitmen. ITS PKU Muhammadiyah Surakarta Pegawai yang Mempengaruhi Work Engagement adalah jumlah pegawai dengan komitmen kerja yang berbeda.

Keterikatan kerja sangat penting dan Anda perlu membuat komitmen ketika seorang karyawan pertama kali bergabung dengan agensi agar mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang bekerja pada suatu instansi diharapkan memiliki hubungan yang erat dengan organisasi untuk memastikan bahwa instansi tersebut berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pada akhirnya, upaya diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan melalui motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Untuk mencapai tujuan lembaga.

Salah satu hal yang menjadi daya tarik untuk melakukan penelitian ini yaitu komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta yang masih setia bekerja dengan waktu yang sangat lama. Berdasarkan permasalahan di atas, penulis menduga ada pengaruh antara proses motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai ITS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang meneliti pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang berisi pernyataan mengenai hal yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 74 orang pegawai. Model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (*adjusted R square*).

HASIL PENELITIAN

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi jawaban dari responden. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi	0,783	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,837	0,60	Reliabel

Kompensasi	0,907	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,878	0,60	Reliabel
Komitmen Kerja	0,868	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 1 hasil uji reliabilitas di atas, diketahui bahwa Variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen kerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen yang digunakan sebagai dalam penelitian ini adalah reliable dan konsisten dari waktu ke waktu.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan dalam model regresi untuk menentukan apakah variabel yang dihasilkan berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik Kolmogorof-Smirnov. Kriteria yang digunakan adalah nilai Asymp. Jika Sig adalah 0,05 atau lebih tinggi, data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel. 2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61549537
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,093
	Negative	-,064
Kolmogorov-Smirnov Z		,798
Asymp. Sig. (2-tailed)		,547

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

Berdasarkan table.2 hasil uji normalitas di atas, nilai *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,547 dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data yang diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel.3

Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,156	1,949			3,127	,003		
	Motivasi	,204	,117	,215	1,746	,085	,369	2,711	
	Lingkungan Kerja	,397	,133	,421	2,983	,004	,282	3,549	
	Kompensasi	-,022	,123	-,026	-,180	,858	,274	3,646	
	Budaya organisasi	,212	,137	,236	1,546	,127	,242	4,128	

^a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

4. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel. 4 Hasil Uji t

Variabel	t	Sig	Keterangan
Motivasi	1,746	0,085	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	2,983	0,004	Signifikan
Kompensasi	-0,180	0,858	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	1,546	0,127	Tidak Signifikan
Komitmen Kerja			

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta. Interpretasi dilakukan setelah melakukan pengujian hipotesis. Interpretasi mengenai pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap komitmen kerja pegawai pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

Motivasi menanyakan bagaimana menyalurkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dan berhasil untuk mencapai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2011: 141). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi yang positif dan dapat diabaikan terhadap keterikatan kerja karyawan di ITS PKU

Muhammadiyah Surakarta, yaitu memiliki thitung sebesar 1,746 dengan tingkat signifikansi $0,085 > 0,05$ dan nilai koefisien positif sebesar 0,204. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta apabila ditingkatkan mempengaruhi *work engagement* tetapi tidak signifikan atau tidak signifikan, sehingga motivasi yang ada pada pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta sudah cukup. Penelitian Anin Dhita Noor Nevlin, Lila Miryam Purba, Inda Wndriani (2018) dan Afriani Dwi Rahayu (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee work engagement*. Namun hasil penelitian Chairul Hanafi dan Abadi Sanosra (2018) menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee work engagement*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap komitmen kerja pegawai pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja pegawai di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta yang memiliki nilai thitung sebesar 2.983 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai koefisien positif sebesar 0,397. Hubungan positif ini menjelaskan bahwa semakin baik lingkungan kerja di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta maka semakin besar *employee engagement*. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta, semakin rendah komitmen karyawan dalam bekerja. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis awal sesuai dengan temuan penelitian yaitu jika ITS PKU Muhammadiyah Surakarta memiliki lingkungan kerja yang tinggi maka *work engagement* meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Afriani Dwi Rahayu (2021) dan Ni Nyoman Putu Maratini dan Nugroho Edi Susanto (2021) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap engagement. pekerjaan karyawan. . Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman kepada karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal dan jam kerja dihabiskan secara efektif dan efisien.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap komitmen kerja pegawai pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

Menurut Mangkunegara (2013, h. 83), kompensasi sebagai sistem penghargaan atau reward adalah keseluruhan paket manfaat bagi organisasi untuk melakukan sesuatu yang berguna bagi anggotanya dan melacak bagaimana mekanisme dan prosedur penghargaan didistribusikan.

Penelitian Ni Nyoman Putu Maratini dan Nugroho Edi Susanto (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Namun penelitian Mertayani Sari Dewi (2020) menunjukkan bahwa faktor kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee work engagement*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap *work engagement* pegawai di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta yaitu sebesar -0,180 dengan tingkat signifikansi $0,858 > 0,05$ dan nilai koefisien sebesar -0,022.

Hubungan negatif tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi gaji di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah gaji di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta maka semakin tinggi komitmen kerja karyawan. Artinya kompensasi yang diterima pegawai sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya, sehingga kewajiban kerja pegawai tidak terganggu. Kompensasi yang tinggi dapat berarti beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan instansi kepada karyawan akan meningkat. Oleh karena itu pegawai harus memiliki semangat kerja dan melatih pegawai agar kualitas pegawai meningkat sehingga dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap komitmen kerja pegawai pada ITS PKU Muhammadiyah Surakarta

Robbins (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai dominan yang disebarkan dalam organisasi digunakan sebagai filosofi kerja pegawai yang menjadi pedoman kebijakan organisasi dalam pengelolaan pegawai dan konsumen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan dapat diabaikan budaya organisasi terhadap keterikatan kerja pegawai di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta yang memiliki hitung sebesar 1.546 dengan tingkat signifikansi $0,127 > 0,05$ dan nilai koefisien sebesar 0,212. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di ITS PKU Muhammadiyah Surakarta jika ditingkatkan akan mempengaruhi *work engagement*, namun tidak signifikan atau tidak bermakna, sehingga budaya organisasi yang ada sudah cukup bagi pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jerry Marcellinus Logahan; Sherley Marcheline Aesaria (2014) menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee work engagement*. Budaya organisasi ITS PKU Surakarta telah diterima dan dihayati oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga tidak mempengaruhi komitmen kerja pegawai. Namun, agensi masih perlu memelihara dan meningkatkan budaya perusahaan agar karyawan tetap terlibat.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda, menunjukkan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen kerja pegawai. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap komitmen kerja pegawai.
2. Hasil Uji t menunjukkan variabel motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja

pegawai. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.

3. Hasil Uji F menunjukkan hasil nilai F sebesar 27,328 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) menunjukkan hasil sebesar 0,591 yang berarti bahwa motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi mampu mempengaruhi komitmen kerja pegawai sebesar 59,1% dan sisanya 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian. Keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian menggunakan metode kuesioner online dengan *Google Form* sehingga peneliti tidak mengantisipasi apabila terjadi kesalahan responden dalam mengisi kuesioner tersebut.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada 4 (empat) variabel independen yang mempengaruhi komitmen kerja sebagai variabel dependen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi, belum mampu memprediksi secara sempurna terhadap komitmen kerja pegawai. Banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen kerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Saran

Berdasarkan pembahasan analisis, adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi ITS PKU Muhammadiyah Surakarta
 - a. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta.

- 1) Memberikan peluang kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi sehingga pegawai mampu mencapai penghargaan dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan semangat pegawai sehingga dapat bekerja secara optimal.
 - 2) Memberikan kesempatan yang sama pada semua pegawai untuk lebih berkembang dengan memberikan pelatihan.
 - 3) Membina hubungan yang baik antar pimpinan dan rekan kerja.
 - b. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja pegawai ITS PKU Muhammadiyah Surakarta.
 - 1) Menjalin komunikasi yang baik antar pimpinan dan pegawai.
 - 2) Menjaga lingkungan agar tetap kondusif sehingga pegawai dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan pekerjaannya.
 - 3) Membuat tata ruang yang baik dan memelihara fasilitas yang ada agar dapat mempermudah pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.
 - c. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
 - 1) Lebih memperhatikan lagi konsep kompensasi agar dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai terhadap instansi.
 - 2) Memberikan *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan baik dan tepat sasaran.
 - 3) Memberikan pelatihan kerja kepada pegawai.
 - d. Budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen kerja pegawai.
 - 1) Melibatkan pegawai dalam setiap pencapaian tujuan instansi.
 - 2) Memberikan pegawai ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan.
 - 3) Meningkatkan koordinasi pegawai agar tidak ada kekacauan dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Berdasarkan hasil penelitian ini, ada beberapa saran untuk peneliti selanjutnya. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengganti atau menambah variabel yang dapat meningkatkan komitmen kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Harun, Samsuddin. (2018). *Kinerja Karyawan Indomedia Pustaka*. Sidorejo.
- Nevlin, Anin Dhita Noor, Lila Miryam Purba, Indra Windriani. (2018). The Relationship between Achievement Motivation and Employee Commitment in Bank Bri Persero TBK Branch of Sisingamangaraja.
- A.M. Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Almustofa, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. *Skripsi*.
- Anastasia, T. d. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. *Agora*, Vol 1, No 3.
- Ariandi, F. (2018). Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja Tutor. *Perspektif*, 84-90.
- Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketiga ed.). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Dewi, Mertayani Sari. (2020). Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi Dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran.
- Dwi Rahayu, A., & Bambang Mahargiono, P. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN*.
- Farida, Ida Syarifah, Muhammad Iqbal, & Agustina Kurniasih. (2016). *PENGARUH KEPERCAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASITERHADAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA*.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, I., Ketut, A., Dewi, R., Bagus, I., & Surya, K. (2017). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL SILENCE PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON DENPASAR*.
- Hanafi, Chairul, Abadi Sanosra. (2018). *PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI IKIP PGRI JEMBER*.
- Kusmaryani, R. (2011). *Komitmen Pekerjaan Sebagai Guru Bimbingan dan Konseling Pada Mahasiswa BK FIP UNY*. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 1-16.
- Logahan, Jerry Marcellinus, Sherley Marcheline Aesaria . (2014). *BUDAYA ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA BTN – CIPUTAT*.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior* (12 ed.). New York: The Mc Graw Hill Companies.
- Mangkunegara A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martini, Ni Nyoman Putu, Nugroho Edi Santoso. (2021). *Dampak Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen*.
- Nawab, S. and Bhatti, K.K. (2011). *Influence of employee compensation on*. *International Journal of Business and Social Science*, 2(8): 25-32.
- Nurcahyo, R. J. (2015). *Keterkaitan Visi, Misi Dan Values Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kulit “Dwi Jaya”* . *Khasanah Ilmu*, 6(2), 78–85.
- Richard L Daft. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3 ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Coutler. (2012). *Manajemen*. Jakarta: Indeks.

- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Organizational Behavior* (17th ed.). New York: Pearson Education.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stillo, S. (2011). The Role of Salary as a Motivating Strategy for Increasing the Quality and the Stability of the Public Administration in Albania. *International Journal of Economic Perspectives*, 5.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwarto. (2010). *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Terry, George R. (2011). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Torang, S. (2012). *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2010). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wagner, John A & John R Hollenbek. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. Routledge.
- Yusuf, Ria Mardiana, Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi*, (Vol. 2). Makassar: CV Nas Media Pustaka.