

**THE EFFECT OF COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT
AND SUPPORT ORGANIZATION TOWARD EMPLOYEES COMMITMENT
IN PT MEKAR KINANTI SEMARANG**

By :

Rifa Pradana

NIM : EM.11.1.0729

Dosen Pembimbing :

Maria Magdalena Minarsih, SE., MM

Leonardo Budi Hasiholan, SE., MM

ABSTRACT

PT .Mekar Kinanti Semarang experiencing problems, where the employee commitment to the company is still low, it is suspected that the low background compensation , career development and support of the organization. Formulation of the problem in this research is how to attempt the management of PT . Mekar Kinanti Semarang to increase employee commitment to the company where their worked .

Methods of data analysis used in this study is the method of multiple linear regression and hypothesis testing, either partially or simultaneously. Results of hypothesis testing indicate t value variable compensation, career development and support organizations respectively 5.758, 4.337 and 3.606 > t table 1.98447, the research hypothesis which states that the compensation, career development and organizational support partially positive and significant effect on commitment employees can be accepted. The amount of 45.277 F count > F table 2.70, then the hypothesis that compensation, career development and organizational support simultaneous positive and significant impact on employee commitment can be accepted .

Keywords : compensation, career development, organizational support and organizational commitment

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR
DAN DUKUNGAN ORGANISASI
TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
PADA PT. MEKAR KINANTI SEMARANG**

Oleh:

Rifa Pradana

NIM : EM.11.1.0729

Dosen Pembimbing :

Maria Magdalena Minarsih, SE., MM

Leonardo Budi Hasiholan, SE., MM

ABSTRAKSI

PT. Mekar Kinanti Semarang mengalami permasalahan, dimana komitmen karyawan terhadap perusahaan masih rendah, diduga hal tersebut dilatar belakangi rendahnya kompensasi, pengembangan karir dan dukungan dari organisasi. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya manajemen PT. Mekar Kinanti Semarang untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linier berganda dan uji hipotesis, baik secara parsial maupun simultan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai t hitung variabel kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi masing-masing sebesar 5.758, 4.337 dan 3.606 $>$ t tabel 1.98447, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dapat diterima. Besarnya F hitung 45.277 $>$ F tabel 2.70, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan dapat diterima.

Kata kunci : kompensasi, pengembangan karir, dukungan organisasi dan komitmen organisasi

1. PENDAHULUAN

Perusahaan sebagai sebuah organisasi harus dikelola sedemikian rupa, termasuk dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, karena adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik dari segi *skills* maupun *expertise*, dapat membuat perusahaan memiliki *competitive advantage* yang tidak dimiliki oleh perusahaan kompetitor lainnya. Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya yang bergerak di bidang yang sama.

PT. Mekar Kinanti Semarang yang menjadi obyek dalam penelitian ini dan berlokasi di Kawasan Industri Candi Gatot Subroto Kav. F II/36 Semarang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan nota, kuitansi, buku tulis, buku gambar, kertas karton, kardus serta menerima order pembuatan berbagai macam undangan dan *leaflet*. Berdasarkan *survey* awal ternyata upaya

manajemen PT. Mekar Kinanti Semarang untuk meningkatkan komitmen karyawannya terhadap organisasi menghadapi kendala. Indikasinya tampak dari karyawan tidak memiliki rasa *self of belonging* terhadap perusahaan, tidak memiliki loyalitas terhadap perusahaan, karyawan bekerja dengan asal-asalan tanpa ada motivasi untuk mencapai target produksi sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan, yang penting mereka sudah bekerja dan nantinya akan memperoleh gaji.

Disamping itu karyawan tidak peduli terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja mereka, karyawan merasa enggan untuk berkorban waktu demi kemajuan perusahaan termasuk adanya keengganan untuk melakukan lembur kerja dalam rangka mencapai target produksi, karena order dari konsumen yang semakin banyak, tidak adanya keinginan karyawan untuk terlibat dan beraktivitas di organisasi atas kemauan sendiri dan banyak karyawan yang memiliki keinginan untuk bekerja di tempat

lainnya seandainya mereka memiliki kesempatan. Beberapa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Mekar Kinanti Semarang tersebut menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja masih rendah. Menurut Gregson dalam Trisnaningsih (2003:201), komitmen karyawan terhadap organisasi dapat berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, karena apabila harapan karyawan dapat terpenuhi dengan baik oleh organisasi, maka karyawan akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi.

Rendahnya komitmen karyawan PT. Mekar Kinanti Semarang terhadap organisasinya diduga dilatarbelakangi oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan, rendahnya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut dan rendahnya dukungan organisasi terhadap para karyawannya.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya manajemen PT. Mekar Kinanti Semarang untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

2. TELAAH PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan *financial* yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi dan pada umumnya bentuk kompensasi adalah *financial* (Luthan, 2005:132).

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut penawaran dan permintaan

tenaga kerja, kemampuan dan kesediaan perusahaan, Serikat buruh atau organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya, biaya hidup (*living cost*), posisi jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja serta jenis dan sifat pekerjaan (Hasibuan, 2003:57).

2.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah suatu pendekatan yang diambil oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang-orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia pada saat dibutuhkan, karena dapat menguntungkan individu dan organisasi (Simamora, 2007:93).

Macam-macam bentuk pengembangan karir antara lain adalah mutasi, promosi dan demosi (Hasibuan, 2003:92). Mutasi adalah satu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi. Promosi adalah perpindahan yang dapat memperbesar *authority* serta *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilan semakin besar (Siagian, 2001:92). Demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih rendah di dalam satu organisasi, wewenang tanggung jawab, pendapatan serta statusnya semakin rendah (Hasibuan, 2003:92).

2.3 Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi adalah tingkat kepercayaan tertentu dari pegawai atas penghargaan yang

diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka (*valuation of employees contribution*) dan perhatian organisasi pada kehidupan mereka (*care about employees well-being*) (Eisenberger, *et all.* 2006:64). Bentuk-bentuk dukungan ini pun berkembang dari mulai yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan sebagainya; hingga yang bersifat intrinsik (non material), seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan sebagainya.

Eisenberger (2006:86) mengungkapkan persepsi terhadap dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang di bentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

2.4 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari karyawan dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Gordon, 2004:83). komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya (Steers, 2005:76).

Luthan (2005:88) membedakan komitmen organisasi atas tiga komponen, yaitu a) komponen *affective* berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasi, b). komponen *normative* merupakan perasaan-perasaan dari karyawan tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan c). komponen *continuance* berarti komponen berdasarkan persepsi karyawan tentang kerugian yang dihadapi jika ia meninggalkan organisasi.

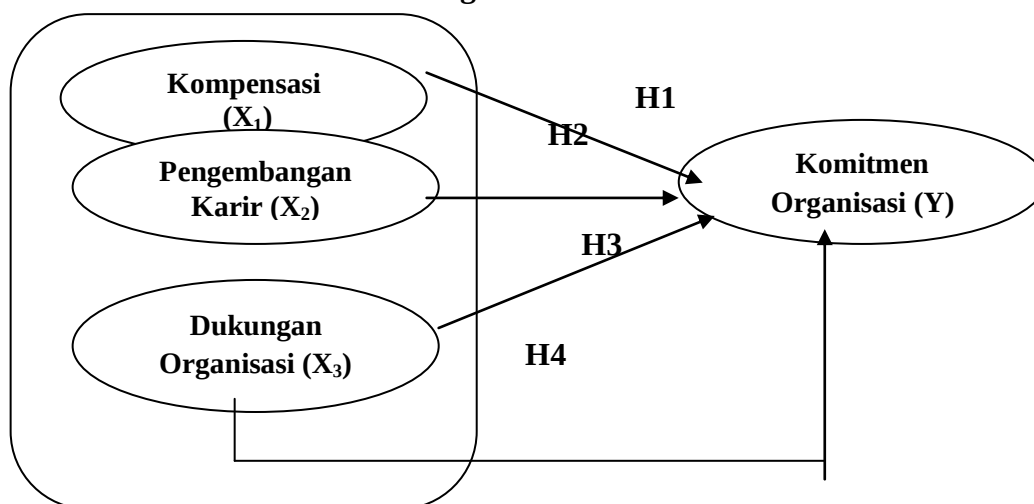
2.5 Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Analisis	Kesimpulan Penelitian
J.F.X Susanto Soekiman (2013)	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan Terhadap Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur	SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	- Persepsi dukungan organisasi eksternal dan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan - Komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberhasilan perusahaan
Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami (2013)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) area Pelayanan dan Jaringan	Regresi Berganda	Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan

	Malang)		
Dogan Ucar dan Ayse Begum Otken (2014)	<i>Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self - Esteem</i>	Regresi Linier Berganda	- Ada korelasi antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi - Perputaran organisasi berdasarkan kemampuan diri memoderasi persepsi dukungan organisasi dan komitmen organisasi

2.6 Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



2.7 Hipotesis Penelitian

1. H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang.
2. H₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT.Mekar Kinanti Semarang.
3. H₃ : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT.Mekar Kinanti Semarang.

4. H₄ : Kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Husein Umar, 2003:43) :

- a). Variabel bebas (*independent*), dalam penelitian ini adalah kompensasi (X₁),

- pengembangan karir (X_1) dan dukungan organisasi (X_3).
- b). Variabel terikat (*dependent*), dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006:192). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mekar Kinanti Semarang yang berjumlah 100 orang.

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi dan jumlahnya lebih sedikit daripada jumlah populasinya (Djarwanto dan Pangestu, 2002:57). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus. Dengan mengambil sampel sebanyak 100 persen dari seluruh total populasi karyawan yang bekerja di PT. Mekar Kinanti Semarang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Penulisan skripsi ini jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu data dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis (Ferdinand, 2006: 34).

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Indriantoro dan Supomo, 2002:41). Data primer diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh 100 orang karyawan yang bekerja di PT. Mekar Kinanti Semarang. Data

sekunder antara lain mengenai sejarah singkat PT. Mekar Kinanti Semarang, struktur organisasi perusahaan, *job description* dan data-data lain yang mendukung penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain meliputi kuesioner, wawancara dan observasi (Husein Umar, 2003:46).

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan antara lain adalah uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolonieritas), heteroskedastisitas dan normalitas data, uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen yang dipergunakan sebagai alat ukur mampu mengungkapkan data dari variabel-variabel bebas maupun terikat yang digunakan dalam penelitian ini secara tepat. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *corrected item-total correlation* dengan r tabel.

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Indikator	r hitung	r kritis	Keterangan
Kompensasi (X_1)			
X1.1	0.382	0.1975	Valid
X1.2	0.466	0.1975	Valid
X1.3	0.422	0.1975	Valid
X1.4	0.388	0.1975	Valid
Pengembangan karir (X_2)			
X2.1	0.468	0.1975	Valid
X2.2	0.349	0.1975	Valid
X2.3	0.508	0.1975	Valid
X2.4	0.442	0.1975	Valid
Dukungan organisasi (X_3)			
X3.1	0.379	0.1975	Valid
X3.2	0.512	0.1975	Valid
X3.3	0.331	0.1975	Valid
X3.4	0.384	0.1975	Valid
Komitmen karyawan (Y)			
Y.1	0.654	0.1975	Valid
Y.2	0.540	0.1975	Valid
Y.3	0.534	0.1975	Valid
Y.4	0.482	0.1975	Valid

Sumber :

Data primer yang diolah, 2014.

Pada tabel 4.1 tampak bahwa indikator-indikator dari semua variabel penelitian yang digunakan adalah valid atau mampu mengukur data dari variabel yang diteliti secara tepat, karena nilai r hitung berkisar 0.331 sampai 0.654 dan berada di atas nilai r kritis 0.1975 (*two tail*).

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach Alpha*, dimana apabila nilai *Cronbach Alpha* variabel penelitian > 0.60, maka variabel tersebut reliabel.

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Batas	Keterangan
1.	Kompensasi (X_1)	0.633	0.6	Reliabel
2.	Pengembangan karir (X_2)	0.660	0.6	Reliabel
3.	Dukungan organisasi (X_3)	0.618	0.6	Reliabel
4.	Komitmen karyawan (Y)	0.753	0.6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana ditampilkan pada tabel di atas, maka keempat variabel adalah reliabel atau handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

4.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara beberapa atau semua variabel bebas. Untuk melakukan uji multikolonieritas dalam model regresi penelitian ini akan dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) (Ghozali, 2011:95).

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Penelitian	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
1.	Kompensasi (X_1)	0.808	1.238	Bebas multikol
2.	Pengembangan karir (X_2)	0.820	1.219	Bebas multikol
3.	Dukungan organisasi (X_3)	0.782	1.278	Bebas multikol

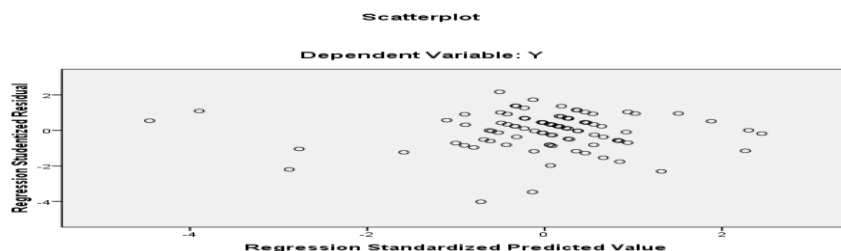
Sumber : Data primer yang diolah, 2014.

Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas (kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi) jauh dibawah angka 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 0.90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antar SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized* (Ghozali, 2011:125).

Gambar 4.1
Scatterplot



Gambar 4.1 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar

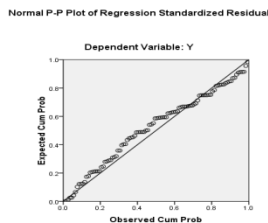
secara acak serta tidak membentuk pola tertentu yang

jelas, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terjadi adanya heterokedastisitas, dengan demikian model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini (Y), yaitu komitmen karyawan.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:147).

Gambar 4.2
Grafik Normal P - Plot



Gambar 4.2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual*, serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka hal ini menunjukkan residual terdistribusi secara normal.

4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi).

Tabel 4.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-4.819	1.750	
X1	.603	.105	.421
X2	.394	.091	.315
X3	.379	.105	.268

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Persamaan regresi yang mencerminkan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu :

$$Y = -4.819 + 0.603 X_1 + 0.394 X_2 + 0.379 X_3 + e$$

pengaruh linier antara variabel independen terhadap variabel dependen (Djarwanto dan Pangestu S., 2002:96).

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya

Tabel 4.5
Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Standardized Coefficients		
Model		Beta	t	Sig.
1	(Constant)		-2.753	.007
	X1	.421	5.758	.000
	X2	.315	4.337	.000
	X3	.268	3.606	.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

- Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Variabel kompensasi (X₁) memiliki nilai t hitung 5.758 > nilai t tabel 1.98447 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.025$ (*two tail*) dan bertanda positif, maka kesimpulannya adalah hipotesis pertama (H₁) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang dapat diterima.

- Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Variabel pengembangan karir (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 4.337 > nilai t tabel 1.98447 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.025$ (*two tail*) dan bertanda positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis kedua (H₂) yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar

Kinanti Semarang dapat diterima.

- Pengujian Hipotesis Ketiga (H₃)

Variabel dukungan organisasi (X₃) memiliki nilai t hitung sebesar 3.606 > nilai t tabel 1.98447 dan tingkat signifikansi t hitung $0.000 < \alpha = 0.025$ (*two tail*) dan bertanda positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis ketiga (H₃) yang menyatakan dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang dapat diterima.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

- Pengujian Hipotesis Keempat (H₄)

Pengujian hipotesis keempat (H₄) menggunakan uji signifikansi simultan (Uji F) untuk menguji apakah variabel-variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.6
Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.914	3	138.305	45.277	.000 ^a
	Residual	293.246	96	3.055		
	Total	708.160	99			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Variabel kompensasi (X_1), pengembangan karir (X_2) dan dukungan organisasi (X_3) memiliki nilai F hitung 45.277 > F tabel 2.70 dengan signifikansi $0.000 < \alpha = 0.05$ serta bertanda positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang dapat diterima.

4.4 Koefisien Determinasi (*R Square*)

Uji koefisien determinasi (*R Square*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi) dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat (komitmen karyawan).

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.586	.573	1.74776	1.866

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2013.

Berdasarkan tabel 4.7 tampak bahwa besarnya nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0.573. Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini (kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi) secara simultan mampu menjelaskan varians variabel terikatnya sebesar 57.3 persen, dimana sisanya yaitu sebesar 42.7 persen dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi (Hasibuan, 2003:111).

5. PENUTUP

1. Semua indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid, karena nilai *r* hitung (*corrected-item total correlation*) lebih besar daripada nilai *r* tabel.
2. Nilai *Cronbach Alpha* dari 4 variabel penelitian (kompensasi, pengembangan karir, dukungan

organisasi dan komitmen karyawan) lebih dari 0.6, maka dapat dikatakan bahwa nilai instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, baik berupa uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan), maka diperoleh hasil :

- Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang dapat diterima.
- Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang dapat diterima.
- Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang dapat diterima.
- Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kompensasi, pengembangan karir dan dukungan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan pada PT. Mekar Kinanti Semarang dapat diterima.

5.2 Saran

Penulis mengajukan beberapa masukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen PT. Mekar Kinanti Semarang dalam upaya meningkatkan komitmen karyawannya, antara lain dengan cara :

Pihak manajemen PT. Mekar Kinanti Semarang sebaiknya membuat kebijakan-kebijakan tentang kompensasi yang lebih manusiawi dengan memperhatikan kondisi para karyawannya, karena variabel kompensasi memberikan pengaruh terbesar terhadap komitmen organisasi apabila dibandingkan dengan variabel penelitian lainnya, seperti pengembangan karir dan dukungan organisasi. Disamping itu juga berupaya meningkatkan pengembangan karir bagi semua karyawannya secara adil serta meningkatkan dukungan dari organisasi bagi semua karyawannya, dengan tujuan agar dapat menumbuhkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, khususnya memberikan rasa *self of belonging* pada diri karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang*, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Eisenberger, R., Huntinton, R., Hutchinson, S., & Sowa, D., 2006. *Perceived Organizational Support*, Journal of Applied Psychology, Vol. 71 (3), p. 316 –341.
- Ferdinand, Augusty, 2006. *Manajemen Pemasaran, Sebuah Pendekatan Strategi*, Research Paper Series, BP. UNDIP
- F.X Susanto Soekiman, 2013. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Eksternal dan Internal Melalui Komitmen Karyawan Terhadap*

- Keberhasilan Perusahaan Perbankan di Jawa Timur*, Jurnal Universitas Narotama, Surabaya.
- Ghozali, Imam, 2011. *Aplikasi Analisa Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip
- Gordon, 2004. *Manajemen Personalia*, Cetakan kedua, Jakarta: PT. Rajawali
- Hasibuan, Malayu S.P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFEE
- Luthan, F., 2005. *Organizational Behavior*, International Edition, Mc. Graw – Hill New York
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sondang P. Siagian, 2001. *Teori, Motivasi dan Aplikasinya*, Cetakan Kedua, Jakarta: Rineka Cipta
- Ucar, Dogan dan Ayse Begum Otkem, 2014. *Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Mediating Role of Organization Based Self – Esteem*
- Umar, Husein, 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama