

PENGARUH FAKTOR PERSONAL, FAKTOR ORGANISASIONAL, DAN FAKTOR NON ORGANISASIONAL TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN WISDOM SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA INSTANSI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN DELI SERDANG

Nahar Maganda Saragih

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama,
Jl. K.L.Yos Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli, Kota Medan-20241 Telp: (061) 6640525,
e-mail: naharmagandasaragih@gmail.com

ABSTRAK

Secara fundamental disetiap lembaga maupun organisasi akan terus melakukan kiat-kiat guna mendorong seluruh aspek kemajuan perusahaan. Kiat-kiat tersebut di faktori oleh aspek sumber daya manusia yang berkualitas, kredibel dan memiliki loyalitas yang tinggi. Komitmen organisasi dalam tiap-tiap diri seorang pekerja akan mampu membawa organisasi menuju keberhasilan dan memberi dampak pada nilai-nilai organisasi, karena komitmen organisasi yang tinggi akan membuat para karyawan bersedia untuk memberikan semua pemikiran, tenaga, waktu demi tercapainya target-target perusahaan yang dinaunginya. Banyak hal yang menjadi dasar tumbuhnya komitmen organisasi meliputi faktor dari dalam individu itu sendiri atau faktor personal, faktor dari tempat karyawan tersebut bekerja atau faktor organisasional, dan faktor non organisasional. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 76 pegawai Bappeda Daerah Kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial dan simultan faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk variabel moderasi ditemukan bahwa variabel wisdom mampu memoderasi faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: *Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor Non Organisasional Komitmen Organisasi.*

ABSTRACT

fundamentally every institution and organization will continue to carry out tips in order to encourage all aspects of the company's progress. These tips are factoried by aspects of human resources who are quality, credible and have high loyalty. Organizational commitment in each employee will be able to bring the organization to success and have an impact on organizational values, because high organizational commitment will make employees willing to give all their thoughts, energy, time to achieve the company's targets they support. . Many things that become the basis for the growth of organizational commitment include factors from within the individual itself or personal factors, factors from where the employee works or organizational factors, and non-organizational factors. The population in this study were 76 employees of the Bappeda Regional Development Planning Agency of Deli Serdang Regency. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression and Moderated Regression Analysis (MRA). The results of this study indicate partially and simultaneously personal factors, organizational factors and non-organizational factors have a positive and significant effect on organizational commitment. For the moderating variable, it was found that the wisdom variable was able to moderate personal factors, organizational factors and non-organizational factors on organizational commitment.

Keywords: *Personal Factors, Organizational Factors and Non-Organizational Factors Organizational Commitment.*

PENDAHULUAN

Kunci dari perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan maupun instansi terletak pada sumber daya manusia yang bekerja pada instansi tersebut. Meskipun pada era teknologi sekarang yang sudah berkembang pesat, sumber daya manusia atau tenaga kerja tetap menjadi sumber pengolah utama yang dapat memberikan keberhasilan sebuah perusahaan. Itu sebabnya mengapa tiap-tiap instansi atau perusahaan harus mampu menjamin kesejahteraan tenaga kerjanya guna tenaga kerja tersebut bersedia menjadi pondasi dan alat perusahaan untuk tetap dapat bertahan atau bahkan berkembang sesuai dengan visi misi perusahaan.

Hal di atas menyiratkan bahwa pentingnya menjaga sumber daya manusia demi keberlangsungan perusahaan, namun bukan hanya menjaga sumber daya manusia nya saja, perusahaan juga harus membuat upaya-upaya menumbuhkan loyalitas dalam diri karyawan sehingga dari loyalitas tersebut tenaga kerja bersedia untuk menanamkan komitmen dalam dirinya. Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Sedangkan Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Dari pendapat-pendapat ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah tekad kuat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu secara konsisten dan totalitas demi kepentingan diri sendiri, tim ataupun organisasinya.

Berkaitan dengan komitmen, upaya-upaya yang dilakukan Bappeda dalam mendorong komitmen pegawainya dilaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah yang ditetapkan baik itu dalam hal kompensasi maupun hal-hal yang menjadi hak pegawai. Akan tetapi permasalahan yang terjadi adalah penerapan sistem roling atau mutasi menyebabkan pegawai sering merasa terbebani dimana pada awalnya pegawai sudah merasa terikat dengan instansi harus memulai adaptasi baru dengan lingkungan baru dan jenis pekerjaan baru dikarenakan harus mutasi dan berpindah ketempat pekerjaan yang baru. Selain itu, permasalahan tingkat kedisiplinan yang merupakan tindakan yang paling sering dan berulang-ulang dilakukan para pegawai pada jam kerja kantor. Kondisi seperti ini memperlihatkan kurang adanya tanggung jawab dalam mengemban tugas sebagai pegawai yang menjabat baik secara struktural maupun fungsional. Selain itu, penerapan peraturan yang belum dijalankan secara merata menyebabkan ketimpangan antara pegawai yang satu dengan lainnya. Hal ini dapat memicu terjadinya kecemburuan disaat penerapan hukuman dan aturan tidak diterapkan secara merata. Apabila hal ini berlangsung secara terus-menerus, besar kemungkinan pegawai akan bersedia melepaskan pekerjaannya di Bappeda dan bisa saja pegawai yang memiliki kemampuan diata rata-rata semakin berkurang dikarenakan mampu melihat peluang pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Masalah yang menyangkut tentang komitmen organisasional sering dikaitkan dengan hak-hak yang seharusnya dapat dinikmati oleh pegawai setelah memberikan potensi yang dimiliki kepada Bappeda. Kondisi tersebut sudah seharusnya akan mampu mendorong kemajuan jenjang karir pegawai yang memiliki kemampuan. Namun pada kenyataannya, hal tersebut tidak berbanding lurus dengan yang terjadi. Dikarenakan adanya dugaan *injustice* dalam sistem jenjang karir. Secara mendasar keadilan pada tiap-tiap organisasi dapat menumbuhkan komitmen organisasi yang tinggi. Keadilan termasuk dalam cakupan faktor organisasi dimana hal ini dapat diperoleh dari sistem yang diterapkan oleh organisasi. Keadilan sangat mempengaruhi dalam menumbuhkan komitmen pegawai sebab di dalam keadilan mengandung unsur prosedural terkait dengan keadilan tata cara yang digunakan untuk menentukan kebijakan, prosedural adalah keterkaitan antara pekerja dan yang memperkerjakan, procedural interaksional diantara individual seperti kesempatan promosi, dan kesetaraan, keadilan procedural kesempatan mengemukakan pendapat, keterwakilan, dan kejelasan, keadilan interaksional perhatian, saling menghormati dan kesopanan. Kondisi ini dapat merusak tatanan organisasi dan berdampak pada komitmen organisasi pegawai, dimana jika sistem keadilan tidak berjalan sesuai dengan ketentuan maka minat pegawai dalam meningkatkan kemampuan nya akan berkurang, dan hal itu pasti berdampak terhadap pandangannya untuk komit terhadap instansi.

Rumusan Masalah

1. Apakah faktor personal berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
2. Apakah faktor organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
3. Apakah faktor non organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
4. Apakah faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
5. Apakah wisdom memoderasi pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
6. Apakah wisdom memoderasi pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
7. Apakah wisdom memoderasi pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
5. Untuk mengetahui dan menganalisis wisdom memoderasi pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
6. Untuk mengetahui dan menganalisis wisdom memoderasi pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang
7. Untuk mengetahui dan menganalisis wisdom memoderasi pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda daerah kabupaten Deli Serdang

LANDASAN TEORI

1. Faktor Personal

a. Pengertian Faktor Personal

Faktor personal adalah faktor yang terdapat dalam diri seseorang yang mencakup motivasi, pengaruh lahir dari keturunan dan kemampuan dasar secara individu. Motivasi adalah hal-hal yang paling dasar untuk menumbuhkan prestasi kerja seseorang. Berikut jenis-jenis tingkatan motivasi seseorang yaitu: (*fear motivation*), Motivasi yang didasarkan atas ketakutan yaitu melakukan sesuatu sebab adanya rasa takut apabila tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan terjadi. Kedua yakni, karena ingin meggapai penghargaan atau sesuatu (*achievement motivation*), yaitu seseorang bersedia melakukan sesuatu sebab seseorang tersebut ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. Ketiga yakni, motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (*inner motivation*), yaitu karena didasarkan oleh misi dan tujuan hidupnya. Pegawai yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya atau lebih sering disebut implementasi diri.

b. Dimensi Faktor Personal

Dimensi dalam mengukur dari faktor personal menurut Hamid (2014) yaitu:

- 1) Ekspektasi yaitu harapan terhadap pekerjaan dimana akan mendapatkan ganjaran atau kompensasi
- 2) Kontrak psikologis yaitu kemampuan dalam mencapai visi dan misi perusahaan
- 3) Minat dan keinginan seseorang untuk bergabung dengan perusahaan
- 4) Karakteristik personal yaitu pengalaman kerja dan kepribadian

2. Faktor Organisasional**a. Pengertian Faktor Organisasional**

Pengertian faktor non organisasi adalah bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) "Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya"

b. Dimensi Faktor Organisasional

Dimensi dalam mengukur dari faktor organisasional menurut Sopiah (2008) yaitu:

- 1) Pengalaman kerja awal yaitu hal-hal baru yang diperoleh seseorang dalam dunia pekerjaan yang mampu membantu pekerjaan seseorang tersebut ke depan
- 2) Lingkup pekerjaan yaitu kebutuhan dalam bentuk alat, fasilitas, ruang kerja. Pada dasarnya ruang lingkup pekerjaan tergantung dari kebutuhan masing-masing organisasi atau perusahaan. Secara umum, ruang lingkup pekerjaan kantor dapat dibagi kedalam dua, yaitu luas dan sempitnya ruang lingkup tugas pokok setiap organisasi atau perusahaan, di mana organisasi atau perusahaan yang besar dan memiliki jangkauan luas membutuhkan lebih banyak informasi yang harus ditangani dibandingkan dengan organisasi atau perusahaan yang memiliki ruang lingkup yang sempit.
- 3) Pengawasan, yaitu sebuah proses yang dilaksanakan guna memastikan bahwa seluruh kegiatan yang dijalankan sudah sesuai dengan perencanaan yang telah ditentukan dimana sistem tersebut dapat berupa monitoring langsung dan tidak langsung
- 4) Konsistensi tujuan organisasi yaitu cita-cita yang secara rutin dilakukan guna mencapai tujuan yang dimiliki organisasi dan harus bersesuaian dengan tujuan para anggotanya. Organisasi dikatakan dinamis jika tujuan-tujuan organisasi sepenuhnya konsisten dengan tujuan anggotanya.

3. Faktor non Organisasional**a. Pengertian Faktor non Organisasional**

Faktor non organisasi merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Menurut Panggabean (2004:130) "Faktor utama dalam pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana pegawai menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya". Faktor non organisasi merupakan faktor yang menunjukkan ciri dari suatu jenis pekerjaan atau faktor yang membedakan antara suatu pekerjaan dengan jenis pekerjaan lainnya. Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Dimensi Faktor non Organisasional

Dimensi dalam mengukur dari faktor non organisasional menurut Sopiah (2008) yaitu:

- 1) Ketersediaan alternative pekerjaan yaitu faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya.

4. Wisdom

a. Pengertian Wisdom

Wisdom merupakan sebuah appraisal atau penilaian yang baik sesuai dengan ketetapan atau etika dan norma masyarakat yang didalamnya terdapat sifat-sifat kebijaksanaan. Lebih lanjut Kunzman (2005) menyebutkan bahwa wisdom merupakan sebuah perilaku pengambilan keputusan dengan kemampuan kognitif, afektif, reflektif yang membantu kehidupan seseorang dan masyarakat dalam bersosialisasi.

b. Dimensi Wisdom

Dimensi dalam mengukur dari wisdom menurut Ardel (2011) yaitu:

- 1) Kognitif, merupakan pemahaman seseorang terkait tujuan hidup dan keinginannya untuk mengetahui hal-hal yang berkaitan dengan kebenaran.
- 2) Reflektif, merupakan pemahaman seseorang terkait pemaknaan yang lebih dari fenomena yang terjadi
- 3) Afektif, merupakan kepekaan seseorang terhadap hal-hal yang menimbulkan empati dan tenggang rasa terhadap orang lain.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sikap dan wujud tindakan individu terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan penggapaian visi, misi serta cita-cita organisasi. Seseorang dapat digolongkan menjadi individu yang mempunyai jiwa komitmen yang tinggi terhadap organisasinya dapat dilihat dari ciri-cirinya yaitu: adanya kepercayaan dan penerimaan yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat untuk bekerja demi organisasi yang dinaunginya serta kemauan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi seumur hidupnya, Luthans (2006).

b. Dimensi Komitmen Organisasi

Dimensi dalam mengukur dari komitmen organisasi menurut Syarif, (2018):

- 1) *Affective Commitment*

Komitmen afektif merupakan komitmen yang membahas tentang keterlibatan seorang pekerja pada organisasi yang dinaunginya. Komitmen afektif berkaitan dengan keterikatan emosional karyawan, identifikasi karyawan keterlibatan karyawan pada organisasi. Dengan demikian, karyawan yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan hal tersebut.

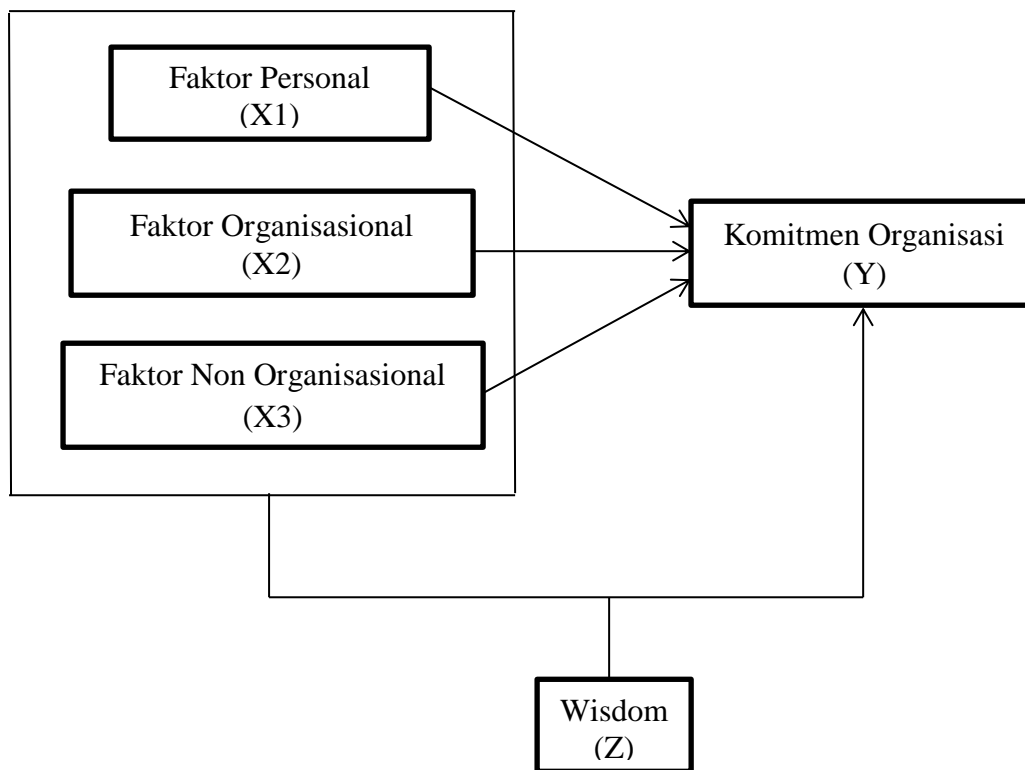
- 2) *Continuance Commitment*

Komitmen kontinuans merupakan komitmen yang membahas tentang persepsi individu jika terjadi kerugian pada organisasi, contohnya pekerja akan menghindari untuk keluar dari perusahaan dengan menimbang kerugian-kerugian yang akan dialami perusahaan. Pada komitmen ini, karyawan sudah sampai pada titik rela berkorban demi kemajuan perusahaan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa adanya kepedulian karyawan yang tinggi terhadap perusahaan.

- 3) *Normative Commitment*

Komitmen normatif merefleksikan a feeling of obligation to continue employment. Komitmen normatif merupakan sebuah dimensi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab pada organisasi yang mempekerjakannya. Dengan kata lain, komitmen normatif berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen normatif tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

6. Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir

7. Hipotesis

1. H₁: Faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda Daerah Kabupaten Deli Serdang
2. H₂: Faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda Daerah Kabupaten Deli Serdang
3. H₃: Faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda Daerah Kabupaten Deli Serdang
4. H₄: Faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda Daerah Kabupaten Deli Serdang
5. H₅: Wisdom memoderasi faktor personal terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda Daerah Kabupaten Deli Serdang
6. H₆: Wisdom memoderasi faktor organisasional terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda Daerah Kabupaten Deli Serdang
7. H₇: Wisdom memoderasi faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi pada instansi Bappeda Daerah Kabupaten Deli Serdang

METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dimana penelitian yang dilakukan merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu permasalahan, peristiwa, gejala, dan kejadian yang terjadi secara faktual, sistematis, serta akurat.

2. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bappeda Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 76 pegawai.

3. Skala Pengukuran

Dalam skala pengukuran peneliti menggunakan skala interval dimana skala interval merupakan pengukuran yang digunakan sebagai pedoman dalam menentukan ukuran kategori sehingga dari ukuran tersebut dapat menghasilkan data kuantitatif. Dengan skor sebagai berikut:

Kategori sangat tidak setuju dengan nilai 1,00 - 1,80

Kategori tidak setuju dengan nilai 1,81 - 2,60

Kategori kurang setuju dengan nilai 2,61 - 3,40

Kategori setuju dengan nilai 3,41 - 4,20

Kategori sangat setuju dengan nilai 4,21 - 5,00

4. Jenis dan Sumber Data

a) Data Primer

Data yang diperoleh dari objek penelitian seperti arsip bagian pengelolaan pegawai, data mengenai jumlah karyawan dan profil Bappeda Kabupaten Deli Serdang.

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain yang tersedia diluar objek penelitian seperti jurnal-jurnal yang ada hubungannya dengan penelitian, penelitian terdahulu.

5. Teknik Pengumpulan Data

Adapun cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan cara:

a) Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab. Wawancara ini ditujukan kepada anggota organisasi Bappeda Kabupaten Deli Serdang

b) Studi Dokumentasi

Dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari Bappeda Kabupaten Deli Serdang Seperti data jumlah karyawan, struktur organisasi, data absensi karyawan, pelaksanaan kegiatan perusahaan dan lain sebagainya.

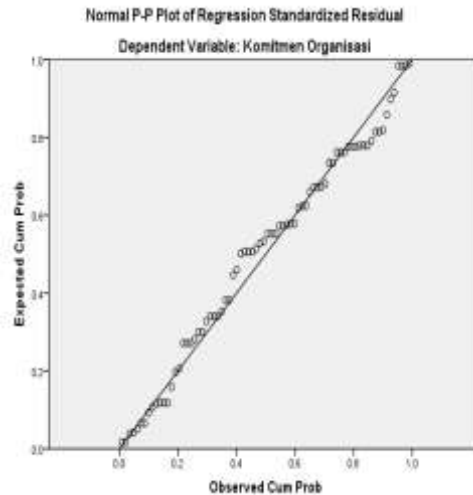
c) Angket/ Kuisisioner

Adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat-pendapat/ persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti dengan pengukuran skala interval.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan pendekatan *normality plot (p-p plot)*



Gambar 2. Grafik Normal

Dapat dilihat bahwa data terdistribusi merata di sepanjang garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa data yang dipergunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

2. Hasil Uji Regresi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor non Organisasional

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.158	.693		-3.113	.003
	Faktor Personal	-.753	.084	-.812	-8.913	.000
	Faktor Organisasional	.793	.074	.983	10.671	.000
	Faktor Non Organisasional	1.037	.117	.455	8.889	.000
	Wisdom	.663	.100	.384	6.647	.000

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui model analisis regresi persamaan 1 sebagai berikut:

$$Y = 3,783 + 0,503 X_1 + 0,379 X_2 + 0,671 X_3$$

Berikut adalah penjelasan model regresi di atas:

1. $\beta_0 = 3,783$

Konstanta β_0 bernilai 3,783 menjelaskan bahwa apabila tidak ada variabel faktor personal, variabel faktor organisasional dan variabel faktor non organisasional, variabel komitmen organisasi yang terbentuk sebesar 3,783

2. $\beta_1 = 0,503$

Konstanta bernilai 0,503 menjelaskan bahwa apabila variabel faktor personal meningkat satu satuan, maka variabel komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,503

3. $\beta_{02} = 0,379$

Konstanta bernilai 0,379 menjelaskan bahwa apabila variabel faktor organisasional meningkat satu satuan, maka variabel komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,379.

4. $\beta_{03} = 0,671$

Konstanta bernilai 0,671 menjelaskan bahwa apabila variabel faktor non organisasional meningkat satu satuan, maka variabel komitmen organisasi akan meningkat sebesar 0,379.

3. Hasil Uji Kelayakan Variabel Moderasi Faktor Personal

Penelitian ini mengajukan variabel wisdom sebagai variabel yang memoderasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian. Kesesuaian wisdom sebagai variabel moderasi dievaluasi dengan menggunakan metode uji selisih mutlak. Hasil uji kelayakan variabel moderasi wisdom terhadap variabel faktor personal, variabel faktor organisasional, dan faktor non organisasional dapat dilihat pada uraian table-tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Selisih Mutlak Faktor Personal
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.057	.032		-1.753	.084
Zscore: Faktor Personal	1.440	.090	1.440	15.987	.000
Zscore: Wisdom	-.489	.090	-.489	-5.452	.000
Moderating_1	.360	.164	.046	2.195	.031

a. Dependent Variable: Zscore: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil tampilan output Coefficient di atas menunjukkan bahwa variabel faktor personal memberikan nilai koefisien 1.440 dengan probabilitas signifikan 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa wisdom mampu memoderasi pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi.

4. Hasil Uji Kelayakan Variabel Moderasi Faktor Organisasional

Hasil uji kelayakan variabel moderasi wisdom terhadap variabel faktor organisasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Selisih Mutlak Faktor Organisasional
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.040	.059		.678	.500
Zscore: Faktor Organisasional	1.922	.140	.922	16.607	.000
Zscore: Wisdom	.050	.136	.050	2.367	.015
AbsX2_Y	-.175	.214	-.031	-.819	.015

a. Dependent Variable: Zscore: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil tampilan output Coefficient di atas menunjukkan bahwa variabel faktor organisasional memberikan nilai koefisien 1.922 dengan probabilitas signifikan 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa wisdom mampu memoderasi pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi.

5. Hasil Uji Kelayakan Variabel Moderasi Faktor Non Organisasional

Hasil uji kelayakan variabel moderasi wisdom terhadap variabel faktor non organisasional dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Selisih Mutlak Faktor Non Organisasional
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.046	.035		-1.302	.197
Zscore: Faktor Non Organisasional	.659	.041	.659	16.048	.000
Zscore: Wisdom	.357	.041	.357	8.682	.000
AbsX3_Y	.223	.141	.032	1.579	.119

a. Dependent Variable: Zscore: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Hasil tampilan output Coefficient di atas menunjukkan bahwa variabel faktor non organisasional memberikan nilai koefisien 659 dengan probabilitas signifikan 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa wisdom mampu memoderasi pengaruh faktor non organisasional terhadap komitmen organisasi.

6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.989	.64579

a. Predictors: (Constant), Wisdom, Faktor Non Organisasional, Faktor Personal, Faktor Organisasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Koefisien determinasi faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional ($R^2_{y(1,2)}$) mampu mempengaruhi 99,0% perubahan komitmen organisasi. Hal tersebut menunjukkan masih ada 1,0% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain kedua variabel tersebut seperti loyalitas dan komitmen.

7. Hasil Uji Hipotesis Persamaan Substruktural 1

a. Uji t

Berdasarkan Tabel 4.6 Substruktur 1 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari faktor personal yaitu $8.913 > 1,66$ dan nilai signifikan untuk faktor personal sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel faktor personal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi artinya faktor personal berpengaruh nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian maka H_1 diterima.
- 2) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel faktor organisasional yaitu $10.671 > 1,66$ dan nilai signifikan untuk faktor organisasional sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel faktor organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai yang artinya faktor organisasional berpengaruh nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian maka H_1 diterima.
- 3) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dari variabel faktor non organisasional yaitu $8.889 > 1,66$ dan nilai signifikan untuk faktor organisasional sebesar $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga variabel faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai yang artinya faktor non organisasional berpengaruh nyata dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Dengan demikian maka H_1 diterima.

b. Uji F

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai uji seremak (Uji F) sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Faktor Personal, Faktor Organisasional dan Faktor non Organisasional (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2833.917	4	708.479	1698.834	.000 ^a
	Residual	29.610	71	.417		
	Total	2863.526	75			

a. Predictors: (Constant), Faktor Non Organisasional, Faktor Personal, Faktor Organisasional

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} substruktur 1 sebesar 1698.834 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha 0,05$. F_{hitung} yang dihasilkan pada substruktur 1 sebesar 1698.834 lebih besar daripada F_{tabel} yaitu 2,31. Dengan demikian secara simultan pada substruktur 1 variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

KESIMPULAN

1. Setelah dilakukan pengujian yang terpapar didalam hasil, secara parsial variabel faktor personal mempunyai nilai signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sopiah (2008) yang menyatakan bahwa salah satu teori yang mendukung tingginya komitmen organisasi terhadap instansi atau lembaga yang dinaunginya salah satu faktor nya adalah dari aspek faktor personal atau dari individu itu sendiri.
2. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan secara parsial dapat diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel faktor organisasional memiliki dampak terhadap komitmen organisasi, pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Aris Munandar yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel faktor organisasional memiliki dampak terhadap komitmen organisasi.
3. Perhitungan uji yang telah dilakukan, secara parsial variabel non organisasional menunjukkan bahwa variabel non organisasional memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Variabel non organisasional merupakan variabel tersier yang dimana saat seorang pegawai atau pekerja memiliki nilai-nilai non organisasional dalam dirinya, maka pegawai tersebut sudah memiliki komitmen yang sangat tinggi.
4. Dalam perhitungan secara serempak atau simultan ditemukan bahwa variabel faktor personal, faktor organisasional, dan variabel non organisasional memiliki nilai F_{hitung} substruktur 1 sebesar 1698.834 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Hal ini bermakna bahwa variabel faktor personal, faktor organisasional dan faktor non organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
5. Hasil tampilan output Coefficient pada table 4.6 menunjukkan bahwa variabel faktor personal memberikan nilai koefisien 1.440 dengan probabilitas signifikan 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa wisdom mampu memoderasi pengaruh faktor personal terhadap komitmen organisasi.
6. Perhitungan uji selisih mutlak tampilan output coefficient di atas menunjukkan bahwa variabel faktor organisasional memberikan nilai koefisien 1.922 dengan probabilitas signifikan 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa wisdom mampu memoderasi pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi.
7. Perhitungan uji selisih mutlak pada table 4.8 menunjukkan bahwa variabel faktor non organisasional memberikan nilai koefisien 659 dengan probabilitas signifikan 0,000. Hal ini dapat diartikan bahwa wisdom mampu memoderasi pengaruh faktor organisasional terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] Aziz Alimul, Hidayat. 2007. *Metode Penelitian dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika
- [2] Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine., Michael J. Wesson. 2009. *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill International Companies
- [3] Siagian, (2010), *Job characteristic and quality of working life in the IT workforce: The role of gender Article*.
- [4] Sujatno, (2016), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Surabaya
- [5] Tjiptono, (2010), *Perilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta
- [6] Tohard, (2010), *Teori-teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pedidikan*, PT. Refika Aditama, Bandung
- [7] Tangkuman, (2015), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Kencana, Bandung Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [8] Mobley, W. H. 1986. *Pergantian Karyawan : Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta : PT. Pustaka Binaman Pressindo

- [9] Newstrom, John W., Davis, Keith. 2007. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ke tujuh. Erlangga : Jakarta.
- [10] Gibson, James,L. 2000. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga
- [11] Rivai dan Mulyadi, (2012). *Manajemen Team Work*, PT. Syamil Cipta Media, Bandung
- [12] Widodo, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zifatama Publisher, Sidoarjo

Jurnal

- [13] Budiharjo, C. 2008. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada Balai Latihan Kerja dan Industri Semarang”. Skripsi Tidak Dipublikasikan.Program Sarjana. Universitas Diponegoro: Semarang.
- [14] Purba, D. E, dan Seniati. A.N. L.2004. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen terhadap Organisasionalterhadap OCB. *Makara Social Humaniora*, vol.8. No.3: 105-111
- [15] Husin, Hamid Djahur, Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Variabel Personal, Organisasional, Dan Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional. Studi Pada Karyawan Perusahaan PT. PLN (Persero) APJ Malang Distribusi Jawa Timur. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang.
- [16] Jehanzeb Khawaja (2014). Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi, *Jurnal Manajemen dan Agribisnis*, Vol. 3 No. 2. <http://search.crossref.org>.
- [17] I Gde Wirajasa, Djahir Hamzah dan Otto R. Payangan (2008) Analisis FaktorFaktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Sistem Informasi Regional VII PT Telkom Kawasan Timur Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. II tahun 2008
- [18] Arik Prasetya Sahid Satria Putra (2015). *The Influence of Reward, Work Place Environment, and Career Growth to Job Satisfaction and Their Impact on Organizational Commitment. Economy And Business* Vol. 10 No. 2. <http://bookza.org>.
- [19] Sachu Muhammad Kamruzzaman (2017). *The Impact of Rewards on Job Satisfaction and Employees' Performance in Bangladesh: A Comparative Analysis between Pharmaceutical and Insurance Industries. Economy And Business* Vol. 3 No. 2
- [20] SyazhashahPutra (2015). *Journal of Indonesian Economy*, Vol. 16 No. 4. <http://airccj.org/cseconf/library/index.php>.
- [21] Oemar Yohanas (2007). Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau. *Economy And Business*, Vol. 13 No. 3. <http://airccj.org/cseconf/library/index.php>.

Sumber Online :

- [22] Syazhashah Putra (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia, diakses pada 13 januari 2021 dari <http://www.Pengembangan Sumber Daya Manusia.html>