

MODEL PENINGKATAN KOMITMEN ORGANISASI BERBASIS PADA *KNOWLEDGE SHARING*, *LEADERSHIP* DAN KOMPENSASI

Natoil¹, Yovita Mumpuni Hartarini², Warsilan³

^{1,2,3} Dosen STIE SEMARANG

natoil@stiesemarang.ac.id, yovita@stiesemarang.ac.id

Riwayat Artikel

Received :11-05-2023

Revised :24-06-2023

Accepted :23-07-2023

Kata Kunci:

knowledge sharing, leadership, kompensasi, komitmen organisasi.

Abstraksi. Penelitian ini ditujukan untuk menguji pengaruh *knowledge sharing, leadership* dan kompensasi serta dampaknya terhadap komitmen organisasi. Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan komitmen organisasi di Koperasi Bina Usaha Karangjati. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 34 orang. Analisis regresi yang dijalankan dengan perangkat lunak *Statistical Package Social Science (SPSS)*, digunakan untuk menganalisis data, Hasil analisis menunjukkan bahwa *knowlerdgesharing, leadership* dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasi karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,239, *leadership* menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,418 dan kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,966 maka berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Abstract. *This study aims to examine the effect of knowledge sharing, leadership and compensation and their impact on organizational commitment. The problem in this research is how to increase organizational commitment in the Karangjati Business Development Cooperative. In this study, the population used was all cooperative employees, totaling 34 people. Regression analysis was run using*

Keyword:

knowledge

sharing, leadership, compensation, organizational commitment.

Statistical Package Social Science (SPSS) software, which was used to analyze the data. The results of the analysis showed that knowledge sharing, leadership and compensation had a significant effect on organizational commitment. These empirical findings indicate that knowledge sharing on employee organizational commitment shows a t-count value of 4,239, leadership shows a t-count value of 3,418 and compensation shows a t-count value of 4,966 which has a significant effect on organizational commitment.

PENDAHULUAN

Seseorang yang bekerja di suatu organisasi harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu instansi karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari instansi atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Namun terkadang suatu instansi atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja terhadap karyawan ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang. Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen Organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru (Murty dan Hudiwinarsih, 2017)

Komitmen karyawan kepada sebuah perusahaan dipandang sangat penting. Karyawan yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan perusahaannya daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja karyawan dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen karyawan. Komitmen karyawan selalu dihubungkan dengan kinerja menurut Steers dan Mowday dalam Fuad Mas'ud (2014). Semakin tinggi komitmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan menurut Romzek Barbara (1990) dalam Fuad Mas'ud (2016).

Trivellas et al., (2018) mengungkapkan bahwa *knowledge sharing* dapat mengembangkan *general competencies* baru dalam individu atau mempertajam kompetensi yang sudah ada, seperti menciptakan ide-ide baru, berkomunikasi, hubungan interpersonal, memprioritaskan suatu hal, kreativitas, perencanaan, pemecahan masalah, dan *team working*. Permasalahan manajemen yang sering terjadi justru karena kurangnya informasi yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugasnya. Penerapan *knowledge sharing* diharapkan dapat memenuhi kebutuhan informasi dan pengetahuan karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. *Knowledge sharing* selanjutnya diarahkan pada peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi individu seperti membuat keputusan bentuk lisan maupun tertulis. *Explicit knowledge* bersifat sistematis sehingga mudah untuk dibagikan. Salah satu contoh *explicit knowledge* adalah SOP. Hasil penelitian Arina Idzna Mardillillah Kusdi Rahardjo (2017), menyimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh

signifikan terhadap kompetensi individu dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Amalia Zulfa Nurbaiti, (2013), menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan ketekunan karyawan dalam bekerja (Sutrisno, 2011). Kompensasi yang diberikan diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Kompensasi adalah seluruh extrinsic rewards yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*), (Siti Al Fajar, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Ike Pebriani (2014), hasil analisis yang diperoleh menunjukkan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Rai Mutiara Sari, I Gede Riana (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Anindithia Dwi Putri, Arif Partono Prasetio (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan.

Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang adalah lembaga keuangan yang berusaha meningkatkan komitmen organisasi. Harapannya agar aktivitas yang dilakukan sebagian karyawan produktif, karyawan mau berbagi pengetahuan dan keahlian dengan rekan kerjanya, dan hubungan antara pimpinan dan karyawan bisa komunikatif serta pemberian kompensasi kepada karyawan secara adil, kompetensi dan pengetahuannya karyawan optimal. Hal ini terlihat dalam pelayanannya baik kepada anggota. Ada kecenderungan karyawan sangat menguasai teknologi, pengalaman karyawan pada bidang pekerjaannya, bersikap ramah serta tanggung jawab menyelesaikan tugasnya.

Permasalahan yang dialami oleh Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang adalah kurangnya komitmen organisasi karyawan tersebut. Hal ini dilihat dari sebagian besar karyawan tidak mau berbagi pengetahuan dengan rekan kerjanya, karyawan tidak mau berbagi keahlian kepada rekan kerjanya, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum dirasa adil oleh karyawan, hal ini membuat karyawan merasa belum dihargai dan dibutuhkan, kepemimpinan yang belum bisa menciptakan tim untuk memotivasi kerja dan disiplin kerja karyawan, sehingga hasil kerja tidak memuaskan. Faktor tersebut yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan di koperasi.

Berdasarkan uraian sebagaimana dijelaskan pada latar belakang diatas, menunjukkan adanya *research gap*, permasalahan penelitian ini adalah perbedaan pendapat mengenai pengaruh *Knowledge sharing*, *leadership* dan kompensasi terhadap komitmen organisasi. Dari rumusan masalah tersebut diatas maka pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah *knowledge sharing* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang.
2. Apakah *leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang.
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap terhadap komitmen organisasi di Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasional menurut Stephen Robbins (2013), dalam bukunya *Perilaku Organisasi* yaitu : Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Pengertian tersebut menunjukkan keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Pengertian Komitmen Organisasi menurut Fred Luthans (2014), yaitu : Komitmen Organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, pengertian di atas merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitmen Organisasional menurut Colquitt, LePine dan Wesson yang dikutip oleh Wibowo (2015), bahwa : Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional memengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi mencari pekerjaan baru. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan.

Komitmen Organisasi menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2012), adalah Komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut. Dari pengertian tersebut, menunjukkan bahwa komitmen merupakan kesungguhan seseorang terhadap pekerjaannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Komitmen Organisasi Menurut Spencer & Spencer yang dikutip oleh Sudarmanto (2015), adalah komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2014). Bagaiman dalam Mehmud et al (2010) menyatakan bahwa komitmen dapat berkembang apabila karyawan mampu menemukan harapannya dan memenuhi kebutuhannya dalam sebuah organisasi.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya

serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Mathis dan Jackson dalam (Sopiah, 2013) menyatakan komitmen organisasi sebagai keadaan di mana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Menurut Mowday (dalam Ali et al, 2011) mengemukakan komitmen organisasi mengacu pada keyakinan seseorang dalam tujuan dan nilai organisasi, dan ingin tetap bersama organisasi serta menjadi setia pada organisasi. Selain itu Henkin dan Marchiori (dalam Bushra et al, 2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai perasaan karyawan yang memaksa mereka untuk menjadi bagian dari organisasi mereka dan mengakui tujuan, nilai, norma dan standar etika di suatu organisasi.

Adapun Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional menurut McShane dan Von Glinow yang dikutip oleh Wibowo (2015) sebagai berikut :

1. *Justice and support* (keadilan dan dukungan), hal ini lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemauan memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
2. *Shared values* (nilai bersama), menunjukkan identitas orang pada organisasi, dan identifikasi mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi.
3. *Trust* (kepercayaan), kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan resiko. Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan.
4. *Organizational Comprehension* (pemahaman organisasional), pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.
5. *Employee involvement* (pelibatan pekerja), pelibatan pekerja meningkatkan komitmen dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

Menurut Lincoln dan Bashaw (dalam Sopiah, 2013) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, di mana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Knowledge Sharing

Lumbantobing (2011) menyatakan bahwa *knowledge sharing* adalah proses sistematis dalam berbagi, dan mendistribusikan pengetahuan dari satu pihak ke pihak lain yang membutuhkan, melalui metode dan media yang bermacam-macam.

Knowledge Sharing adalah tahapan disseminasi dan penyediaan *knowledge* pada saat tepat untuk karyawan yang membutuhkan. *Knowledge Sharing* didefinisikan sebagai aktivitas mentransfer atau menyebarkan pengetahuan dari seseorang, grup atau organisasi ke orang, grup atau organisasi yang lain (Lee : 2011).

Mathew (2014) berpendapat bahwa keberadaan pengetahuan dan pengembangan budaya. *Knowledge Sharing* dalam lingkungan organisasi akan menghasilkan inovasi dan meningkatkan kinerja. Lin (2017) berpendapat bahwa *Knowledge Sharing* adalah kegiatan diskusi antar 2 individu yaitu si pengirim dan si penerima pengetahuan.

Sementara Ardichili et al (2013) mengusulkan bahwa *Knowledge Sharing* termasuk penyediaan pengetahuan dan permintaan pengetahuan baru. *Knowledge Sharing* didefinisikan sebagai proses dua dimensi seperti yang dijelaskan oleh (Hooffand Weenen, 2014). *Knowledge sharing* adalah perlakuan di mana anggota-anggotanya berbagi dan bertukar pengetahuan *tacit* dan eksplisit mereka. Interaksi Harian menciptakan pengetahuan baru melalui proses pertukaran, sumbangan, dan pengumpulan pengetahuan. Dari pengertian-pengertian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa *knowledge sharing* adalah proses mentransfer, menerima, serta penerapan pengetahuan antar individu.

Knowledge sharing yang terjadi dalam organisasi ada dua jenis, yaitu *tacitknowledge sharing* dan *explicit knowledge sharing*:

1. *Tacit Knowledge Sharing*

Tacit knowledge bersifat personal, dikembangkan melalui pengalaman dan sulit untuk dikomunikasikan. *Tacitknowledge* dikategorikan sebagai pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman individu atau perorangan. Pengalaman yang diperoleh tiap individu dalam organisasi dapat berbeda-beda berdasarkan keadaan yang tak dapat diprediksi.

2. *Explicit Knowledge Sharing*

Explicit knowledge merupakan pengetahuan yang dapat dipelajari dan dikomunikasikan dengan mudah, dalam bentuk lisan maupun tertulis. *Explicit knowledge* bersifat sistematis sehingga mudah untuk dibagikan. Salah satu contoh *explicit knowledge* adalah SOP, (Anna, 2015)

Ide-ide baru bagi organisasi bukan berarti ide yang benar-benar baru yang belum pernah ditemukan, bisa jadi ide baru tersebut adalah ide yang telah lama ada namun baru diadopsi oleh organisasi dan bisa digunakan bagi kemajuan organisasi. Selain itu *knowledge sharing* juga meningkatkan efisiensi kerja, seperti dicontohkan oleh para staf *disoftware company* yang mengakui bahwa pekerjaan mereka cepat terselesaikan jika dikerjakan oleh beberapa orang, dan ketika ada masalah para staf saling membantu, menurut mereka hal itu sangat menghemat waktu (Jasimmudin, et al, dalam Anna 2015).

Indikator *Knowledge Sharing* menurut Hooff and Ridder (2014) dalam penelitian Andrawina (2017) adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan

Kemampuan karyawan untuk menyampaikan serta mengumpulkan keterampilan yang dimilikinya, organisasi atau karyawan lainnya

2. Pengalaman

Kemampuan karyawan dalam menyampaikan serta mengumpulkan pengetahuan dalam bentuk pengalaman pribadi baik dalam organisasi, belajar, dan lain sebagainya untuk individu, organisasi atau karyawan lainnya.

3. Ide/Gagasan

Kemampuan karyawan dalam menyampaikan dan mengumpulkan ide atau gagasan sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya, organisasi atau karyawan lainnya

4. Dokumen

Kemampuan karyawan untuk mengumpulkan dan menyampaikan pengetahuan dan informasi dalam bentuk dokumen dari karyawan lainnya atau organisasi.

5. Laporan

Kemampuan karyawan untuk mengumpulkan dan menyampaikan pengetahuan dalam bentuk laporan dari rekan-rekan karyawan di organisasi

Leadership (Kepemimpinan)

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang merupakan seorang atasan dalam melaksanakan kepemimpinannya hanya atas kekuasaan yang dimilikinya. Pemimpin menganggap dirinya paling berkuasa, paling cakap, sedangkan bawahan dianggap hanya pelaksana keputusan-keputusannya saja. Pelaksanaan kepemimpinannya dengan memberikan intruksi atau perintah-perintah, ancaman hukuman, dan pengawasan yang ketat, Hasibuan (2016).

Rivai (2015), kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016), kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kartono (2016), kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi.

Kemampuan Memotivasi adalah Daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan Komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan.

Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional.

Kemampuan Mengendalikan Emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2001). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. (Kasmir, 2016). Kompensasi adalah seluruh *extrinsic rewards* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan (*benefits*) (Siti Al Fajar, 2015). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka (Sedarmayanti, 2016). Kompensasi berdasarkan kinerja, artinya kompensasi dinilai dari kinerja yang diperolehnya dalam suatu periode tertentu. Bagi mereka yang mempunyai kinerja yang terbaik, akan memperoleh kompensasi yang lain, dibandingkan dengan yang tidak atau kurang memiliki kinerja.

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dipengaruhi beberapa pertimbangan. Artinya besar kecilnya jumlah kompensasi yang diterima seseorang dalam didasarkan kepada pertimbangan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi penentuan jumlah komponen kompensasi dan besarnya kompensasi yang diterima karyawan perbulan yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima.

2. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun.

3. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya.

5. Jenjang kepangkatan/golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.

6. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. (Kasmir, 2016).

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (20012:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang relevan dengan tujuan penelitian. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada para responden. Data sekunder ditujukan untuk memperoleh gambaran umum serta untuk mendukung data penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh melalui data administrasi yang di dapat dari dokumen-dokumen perusahaan. Populasi yang ada yaitu seluruh karyawan koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang Semarang yang berjumlah 34 orang, semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Uji yang digunakan adalah regresi linier berganda. Agar memenuhi persyaratan BLUE maka dilakukan uji asumsi klasik berupa normalitas, multikolinearitas, heterokedastitas, autokorelasi. Analisis regresi merupakan studi mengenai ketergantungan variable dependent (terikat) dengan satu atau lebih variable independent (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependent berdasarkan nilai variable independent yang diketahui. Regresi Berganda merupakan analisis regresi yang terdiri dari lebih dari satu variable independent *knowledge sharing* (X1), *leadership* (X2), kompensasi (X3) dan satu variabel dependent komitmen organisasi (Y). Berdasarkan analisis regresi berganda dapat diketahui regresi secara parsial dan regresi

secara simultan. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS 19.0 diperoleh hasil seperti tabel berikut ini:

Tabel 1
Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
1	(Constant)	7.468	3.831			2.949	.000
	Knowledge Sharing (X1)	.255	.231	.366		4.239	.002
	Leadership (X2)	.147	.213	.474		3.418	.000
	Kompensasi (X3)	.232	.240	.262		4.966	.002

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)
Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) = 7,468 artinya walaupun tidak ada variabel *knowledge sharing*, *leadership*, kompensasi maka besarnya komitmen organisasi (Y) sebesar 7,468.
- b. Koefisien *knowledge sharing* (b1) = 0,255 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan *knowledge sharing* sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi sebesar 0,255 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
- c. Koefisien *leadership* (b2) = 0,147, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan *leadership*, sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,147 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
- d. Koefisien kompensasi (b3) = 0,232, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan sebesar 0,32 dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap atau *ceteris paribus*.
- e. Dari persamaan regresi tersebut faktor utama (dominan) yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan adalah *knowledge sharing* karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,255 dibandingkan faktor lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh *knowledge sharing* (X1) terhadap komitmen organisasi (Y).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasi karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 4.239 serta menggunakan batas signifikansi 0,02, taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel n = 34 sebesar 2,032. Dikarenakan nilai t hitung > t tabel (4,239 > 2.032), maka Hipotesis 1 (H1) benar yaitu: ada pengaruh positif antara *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini relevan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Arina Idzna Mardillah Kusdi Rahardjo (2017), menyimpulkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kompetensi individu dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang lain oleh Amalia Zulfa Nurbaiti, (2013), menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *leadership* (X2) terhadap komitmen organisasi (Y).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh *Leadership* terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,418 serta menggunakan batas signifikansi 0,02, taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel $n = 34$ sebesar 2,032. Dikarenakan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,418 > 2,032$), maka Hipotesis 2 (H2) benar yaitu: ada pengaruh positif antara *Leadership* terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Abd Ghafur Amin, 2017, menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian lainnya oleh Adik Suciono (2016), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Suherman (2017), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh kompensasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y)

Hasil pengujian pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,966 serta menggunakan batas signifikansi 0,02, taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, dan t tabel $n = 34$ sebesar 2,032. Dikarenakan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,966 > 2,032$), maka Hipotesis 3 (H3) benar yaitu: ada pengaruh positif antara kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ike Pebriani (2014), hasil analisis yang diperoleh menunjukkan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian Rai Mutiara Sari, I Gede Riana (2018) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Anindithia Dwi Putri, Arif Partono Prasetio (2018), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan atas ketiga hipotesis berikut adalah

1. *Knowledge sharing* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang.
2. *Leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi di Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang.

b. Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Koperasi Bina Usaha Karangjati dapat menambah jumlah pegawai dari jalur pegawai untuk memegang bagian seperti layanan internet, *story telling*, dan menambah fasilitas pendukung yang lebih banyak seperti komputer, dan LCD proyektor.
2. Pimpinan Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang Untuk lebih meningkatkan rasa kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, harus memperhatikan hal-hal yang dapat membuat karyawan menjadi senang dalam bekerja, misalnya dengan memberikan tips atau bonus-bonus, selain itu hendaknya pimpinan melakukan control atau memantau setiap aktivitas kerja perusahaan apalagi jika ada event-event organizer yang akan diselenggarakan.
3. Koperasi Bina Usaha Karangjati Kabupaten Semarang hendaknya untuk memperhatikan pada karyawan yang sudah bekerja lama dengan cara memberikan kompensasi agar kinerja karyawan lebih maksimal.
4. Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar Siti. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia sebagai dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Akram, Bushra et al. 2017. *Scientific Concepys of Hering and Deaf Student of Grade VII*. International Journal of Element Art Education.
- Aulawi, Hilmi et al. 2015. *Hubungan Knowledge Sharing Behavior dan Individual Inovation Capability*. Jurnal Teknik Industri. Vol.11 No.2.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2* Yogyakarta : BPFPE.
- Kartini, Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Lee, Hoosook & Byounggu Choi. 2015. *Knowledge Management Enableers Proccesand Organizational Performance*. Journal of Management Information Systems.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zafatama Publisher.

- Rivai, Vethzal. 2015. *Managemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teorike Praktek*. Jakarta : Murai Kencana.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori Dimensi danImplementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Tony, Wijaya. 2017. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Universitas Atma Jaya.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Yusnita, N dan Sari, L.P. 2014. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan padaPT Tirta Investama*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Unud. Bali Indonesia.