

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI, PEMBERDAYAAN PEGAWAI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA POLRES TOMOHON

THE INFLUENCE OF ACTIVITY, INTEREST, AND OPINION ON CUSTOMER LOYALTY AT BURGER KING MEGAMAS AREA, MANADO

Christine Belinda Mekutika¹, Olivia S. Nelwan², Genita G. Lumintang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1mekutikachristine@gmail.com, 2olivianelwan@gmail.com, 3genitagracia73@gmail.com

Abstrak: Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan kinerja sumber daya manusia dalam suatu institusi, termasuk dalam lingkungan kepolisian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 265 anggota, dan jumlah sampel sebanyak 73 responden yang dipilih melalui teknik random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Kata kunci: Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Pegawai, Kompensasi, Komitmen Organisasi.

Abstract : *Organizational commitment is one of the key factors in maintaining the stability and performance of human resources within an institution, including in the police environment. This study aims to determine the influence of organizational support, employee empowerment, and compensation on organizational commitment at the Tomohon Police Department. The research uses a quantitative approach with a population of 265 members, and a sample of 73 respondents selected using a random sampling technique. The data analysis method employed is Multiple Linear Regression Analysis with the assistance of SPSS version 25. The results of the study indicate that, both simultaneously and partially, organizational support, employee empowerment, and compensation have a significant influence on organizational commitment.*

Keyword: *Organizational Support, Employee Empowerment, Compensation, Organizational Commitment.*

Article History

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 1624

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah aspek penting pada suatu organisasi, baik itu di sektor publik maupun swasta. Sumber Daya Manusia yang berkualitas memungkinkan perusahaan beroperasi dengan efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai fungsi mengelola dan memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawai agar dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi sebuah faktor kunci saat menentukan keberhasilan sebuah institusi atau organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif tidak hanya mencakup pemenuhan kebutuhan pegawai, tetapi juga pengembangan potensi mereka, pemberdayaan untuk berinovasi, dan penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang mendukung perkembangan dan kesejahteraan pegawai maka dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka.

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan moral dengan organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang menunjukkan tingkat keterlibatan yang tinggi akan lebih loyal, lebih produktif, dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, dalam penelitian ini, tiga faktor yang dianggap memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi adalah dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai, dan kompensasi.

Dukungan organisasi mencakup segala bentuk perhatian dan bantuan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya. Hal ini bisa berupa dukungan emosional, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pelatihan dan pengembangan karir, serta pengakuan atas prestasi kerja. Dukungan semacam ini dapat menciptakan kawasan kerja yang positif, yang mana pegawai terasa dihormati juga diterima jasanya. Ketika pegawai merasakan motivasi begitu kuat di organisasi, mereka cenderung mempunyai komitmen yang sangat erat dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.

Selain dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Pemberdayaan pegawai adalah proses memberikan mereka lebih banyak kendali, otonomi, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Pemberdayaan dapat meningkatkan rasa percaya diri pegawai dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan merasa diberdayakan, pegawai cenderung mempunyai keterikatan yang sangat tinggi terhadap organisasi disebabkan mereka merasa mempunyai peran penting dalam kesuksesan organisasi.

Kompensasi, baik berupa gaji, tunjangan, maupun imbalan lainnya, merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi ketidakpuasan yang dapat menurunkan tingkat komitmen mereka. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial dan material cenderung lebih loyal terhadap organisasi dan memiliki komitmen yang lebih tinggi.

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah institusi negara yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam konteks organisasi publik seperti Kepolisian Resort (Polres), komitmen organisasi mempunyai tugas yang penting sekali. Polres Tomohon, dengan sebuah unit di bawah Kepolisian Daerah (Polda) Sulawesi Utara, mempunyai kewajiban besar saat melindungi keselamatan serta

kedisiplinan warga. Untuk mencapai kinerja optimal, Polres Tomohon harus memastikan bahwa setiap anggotanya mempunyai komitmen yang tinggi pada institusi.

Dalam menghadapi ketentuan tugas dan tanggung jawab yang makin bertaut, organisasi kepolisian, seperti Kepolisian Resor (Polres), perlu memastikan bahwa anggota mereka mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Kesetiaan organisasi ialah keterikatan emosional dan loyalitas anggota terhadap organisasi, yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas operasional. Komitmen yang tinggi akan mendorong anggota Polres untuk bekerja lebih keras, menunjukkan dedikasi yang lebih besar, dan berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi secara sangat optimal.

Dalam data pelanggaran di Kepolisian Republik Indonesia sepanjang tahun 2024. Berdasarkan laporan yang dimuat oleh media daring tirto.id, Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo mencatat bahwa terdapat 4.168 personel Polri yang melakukan pelanggaran dan telah ditindak sepanjang tahun 2024. Dari jumlah tersebut, sebanyak 2.341 (56,15%) personel melakukan pelanggaran disiplin, dan 1.827 (43,85%) kasus merupakan pelanggaran terhadap Kode Etik Profesi Polri (KEPP).

Tingginya angka ini mencerminkan adanya permasalahan internal yang serius, terutama terkait dengan lemahnya penanaman nilai komitmen terhadap institusi, baik dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan, kedisiplinan, maupun tanggung jawab profesional. Fenomena serupa tercermin pula di tingkat daerah, seperti ketidakdisiplinan kehadiran di Polres Tomohon yang mencerminkan adanya permasalahan mendasar terkait rendahnya tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi. Tingginya angka ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas dapat menjadi indikator lemahnya komitmen afektif (kepedulian dan loyalitas terhadap organisasi) serta komitmen normatif (rasa tanggung jawab moral untuk hadir dan menjalankan tugas). Ketidakdisiplinan dalam bentuk ketidakhadiran tanpa keterangan (indisipliner) dapat menjadi gejala awal dari perilaku pelanggaran lain yang lebih serius, sebagaimana terlihat dari data pelanggaran secara nasional di tubuh Polri pada tahun 2024, yang mencatat 56,15% pelanggaran berkaitan dengan disiplin personel. Hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas, kinerja dan kualitas pelayanan pada Polres Tomohon.

Banyak penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh dukungan organisasi, pemberdayaan karyawan, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi, tetapi sebagian besar fokus pada sektor swasta. Namun, kajian yang berfokus pada konteks organisasi kepolisian, yang memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda masih sangat sedikit. Selain itu, belum banyak penelitian yang secara bersamaan menganalisis ketiga variabel tersebut untuk melihat pengaruhnya terhadap komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan tersebut dengan mengkaji hubungan ketiga variabel tersebut dalam konteks organisasi kepolisian, serta memberikan solusi yang relevan untuk permasalahan yang ada.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas maka penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Pegawai dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Pada Polres Tomohon”.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarrbelakang masalah di atas, maka penelitiann ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi, pemberdayaan karyawan dan kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon.
2. Untuk mengetahui pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan pegawai terhadap komitmen organisasi pada

Polres Tomohon.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2019:10). Menurut Marwansyah (2019), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, serta pemberian kompensasi untuk mengimplementasikan fungsi-fungsi yang ada untuk analisis penilaian kinerja yang objektif. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:2)

Dukungan Organisasi

Menurut Robinson & Corners (2017:91) dukungan organisasi adalah persepektif perilaku organisasi yang positif dimana karyawan merasa diperhatikan, diberi kepercayaan dan diberikan dukungan oleh organisasi, sehingga karyawan bersedia mengabdikan diri pada organisasi dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Menurut (Robbins & Judge, 2015), persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat sejauh mana para karyawan mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Sejalan dengan pandangan tersebut, (Neves & Eisenberger, 2014) menegaskan bahwa persepsi dukungan organisasi merujuk pada keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Pemberdayaan Pegawai

Priansa (2018:223), menjelaskan bahwa pemberdayaan merupakan hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antar pegawai dan manajemen organisasi. Purnami & Utama (2019) menjelaskan bahwa pemberdayaan adalah tindakan memberikan kebebasan oleh atasan atau manajemen kepada karyawan, dengan tujuan agar mereka merasa memiliki tanggung jawab dan wewenang, sebagai bentuk kepercayaan yang diberikan kepada mereka. Sedangkan, menurut Sedarmayanti (2014), pemberdayaan pegawai merupakan upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, kemampuan menggunakan, mengembangkan dan mengelola ilmu pengetahuan dan teknologi, serta kemampuan kepemimpinan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:118), kompensasi mencakup semua bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Dessler (2020: 350) menyatakan bahwa kompensasi karyawan mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi karyawan mencakup segala wujud balasan atau apresiasi untuk diserahkan kepada pegawai atas tugas-tugas yang mereka lakukan, dengan tujuan untuk memberikan balas jasa yang sepadan dengan posisi pekerjaan dan jabatan yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja. (Saman, 2020).

Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2013), komitmen organisasi adalah suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat untuk mempertahankan keanggotaannya di organisasi tersebut. Menurut Kreitner dan Kinicki (2011), komitmen organisasi adalah cerminan sejauh mana seorang karyawan mengenali organisasi dan terikat pada tujuan-tujuan organisasi. Sejalan dengan pandangan ini, Lubis dan Jaya (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan perilaku seorang pegawai yang menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi dan kesediaan untuk bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan-tujuan organisasi.

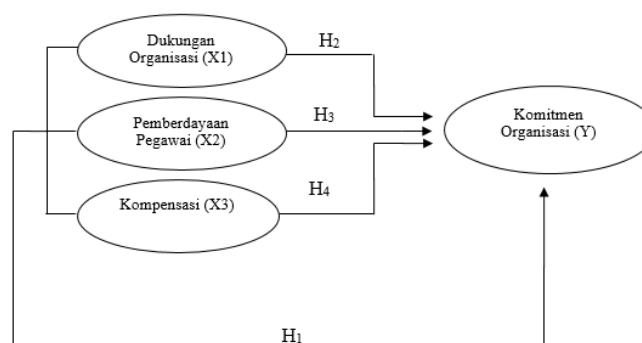
Penelitian Terdahulu

Penelitian Elfira Toqwy dan Edward (2021), penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan bagaimana persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terhadap komitmen keorganisasian karyawan di Tribun Jambi. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan pada komitmen keorganisasian karyawan, secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian Nada P. Kakio, Victor P.K. Lengkong dan Yantje Uhing (2019), penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan terhadap komitmen organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, kepuasan kerja, dan pemberdayaan karyawan secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil Manado.

Penelitian Sofyan, Surati dan Hermanto (2021), penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap komitmen organisasi di kantor Samsat Pulau Lombok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; 2) Pengembangan karir juga berdampak positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi; 3) Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
(Sumber : Olah Data, 2025)

Hipotesis

H1 : Diduga dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H2 : Diduga dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi

H3 : Diduga pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen

H4 : Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berbasis filsafat positivisme dan dipakai untuk mempelajari populasi khusus, mengambil data dengan penilaian penelitian, dan diuraikan data dengan kuantitatif statistik untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019:126), merupakan wilayah generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya diambil kesimpulan. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 265 anggota Polres Tomohon. Menurut Sugiyono (2019:127), sampel merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 73 anggota Polres Tomohon. Dalam penelitian ini, teknik sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, menurut Sugiyono (2019: 134) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penentuan sampel dengan menggunakan formula slovin.

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi

$$n = \frac{265}{1 + 265 \cdot (0.10)^2}$$

$n = 72.6$ dibulatkan menjadi 73 responden.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019), data ialah informasi dan penjelasan yang didapat dari sebuah penelitian, yang digunakan untuk membuat keputusan atau kesimpulan. Sumber data pada penelitian bisa berasal dari data primer juga data sekunder.

1. Data yang didapat langsung bersal dari asal aslinya. Ini bisa berupa wawancara, kuesioner, observasi, atau eksperimen yang dilakukan oleh peneliti sendiri.
2. Data yang siap dikumpul terhadap pihak lain dan biasanya sudah tersedia berupa publik atau laporan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:455), teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Pada penelitian ini, Teknik mengumpulkan data yang akan dipakai mencakup angket serta dokumentasi.

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas membantu memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner secara akurat merepresentasikan konsep atau variabel yang hendak diukur, sehingga hasil penelitian dapat diandalkan untuk membuat kesimpulan yang valid.

Menurut Ghozali (2016:54), Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur sebuah kuesioner yang adalah indikator dari variabel juga konstruk. Sebuah kuesioner disebut terbukti juga handal jika pendapat seseorang pada pernyataan ialah tetap atau tidak berubah dari waktu ke waktu.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan agar mengetahui jika suatu model regresi variabel independen dan variable dependen berdistribusi normal atau tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi buat memeriksa jika ada kerja sama terhadap variabel bebas pada model regresi. Kriteria yang dimanfaatkan untuk menentukan adanya multikolinearitas ialah nilai tolerance.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menilai apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu unit data dengan unit data lainnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda ialah analisis yang dipakai untuk memperhitungkan bagaimana kondisi variabel terikat jika dua bahkan lebih variabel bebas menjadi faktor prediktor dimanipulasi atau berubah nilainya. Berikut merupakan persamaan regresi linier berganda :

$$\text{Rumus:} \quad Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Komitmen Organisasi
- X₁ = Dukungan Organisasi
- X₂ = Pemberdayaan Pegawai
- X₃ = Kompensasi
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi
- b₂ = Koefisien regresi
- b₃ = Koefisien regresi
- e = *error term*

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Ghozali (2021:148), mengemukakan bahwa uji F bertujuan untuk menentukan jika persamaan model regresi bisa dipakai untuk menjelaskan bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2021:148), tujuan dari uji t ialah supaya melihat berapa jauh akibat satu variabel bebas dengan individual saat menguraikan variasi variabel dependen.

Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) mempunyai tujuan buat mengukur sejauh mana pengetahuan model saat memaparkan variasi variabel terikat. Nilai R² berkisar antara 0 dan 1, di mana nilai yang rendah menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki keterbatasan dalam menjelaskan

variasi variabel terikat. Sebaliknya, nilai R2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan informasi yang cukup untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2021:147).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

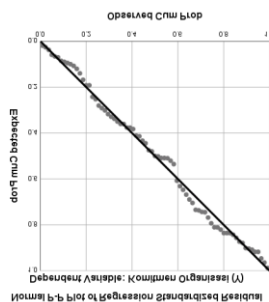
Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		R Hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0.805	0.000	Valid	0.755	Reliabel
	X1.2	0.828	0.000	Valid		
	X1.3	0.829	0.000	Valid		
Pemberdayaan Pegawai (X2)	X2.1	0.751	0.000	Valid	0.767	Reliabel
	X2.2	0.704	0.000	Valid		
	X2.3	0.619	0.000	Valid		
	X2.4	0.684	0.000	Valid		
	X2.5	0.564	0.000	Valid		
	X2.6	0.771	0.000	Valid		
Kompensasi (X3)	X3.1	0.820	0.000	Valid	0.764	Reliabel
	X3.2	0.733	0.000	Valid		
	X3.3	0.739	0.000	Valid		
	X3.4	0.763	0.000	Valid		
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0.809	0.000	Valid	0.753	Reliabel
	Y.2	0.814	0.000	Valid		
	Y.3	0.834	0.000	Valid		

(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025)

Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini valid karena nilai signifikansinya < 0.05. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas. Serta berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel, karena hasil dari nilai *cronbach alpha* melalui pengujian instrument penelitian menghasilkan nilai > 0.6.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025)

Gambar 2. memperlihatkan bahwa tidak terdapat permasalahan dalam uji normalitas, karena titik-titik nilai observasi pada grafik mengikuti pola garis diagonal. Hal ini mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

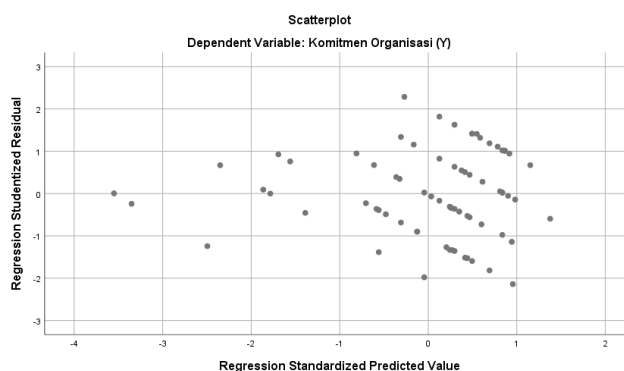
Collinearity Model

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Dukungan Organisasi (X1)	0.327	3.055
Pemberdayaan Pegawai (X2)	0.380	2.634
Kompensasi (X3)	0.393	2.543

(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025)

Berdasarkan hasil analisis tabel 2, didapatkan nilai tolerance X1 (0.327), X2 (0.380) dan X3 (0.393) > 0.100 , sedangkan nilai VIF X1(3.055), X2 (2.634), dan X3 (2.543) < 10.00 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas terhadap model regresi tersebut.

Uji Hekterosedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Hekterosedastisitas
(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2025)

Uji dengan menggunakan metode *glejser*

Tabel 3. Hasil Uji *Glejser*

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.626	0.696		-0.899	0.372
1 Dukungan Organisasi (X1)	0.059	0.065	0.18	0.907	0.368
Pemberdayaan Pegawai (X2)	0.078	0.042	0.344	1.867	0.066
Kompensasi (X3)	-0.08	0.051	-0.286	-1.579	0.119

a. Dependent Variable: ABSRES

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2025)

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi untuk X1 (0,368), X2 (0,066), dan X3 (0,119), yang seluruhnya > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.117	1.294		1.636	0.106
1 Dukungan Organisasi (X1)	0.255	0.121	0.293	2.115	0.038
Pemberdayaan Pegawai (X2)	0.164	0.077	0.273	2.122	0.037
Kompensasi (X3)	0.194	0.094	0.261	2.068	0.042

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2025)

Berdasarkan Tabel 4 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.117 + 0.255 X_1 + 0.164 X_2 + 0.194 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Niali konstan sebesar 2.117, hal ini menunjukkan bahwa apabila dukungan organisasi X1, pemberdayaan pegawai X2, dan kompensasi X3 bernilai sebesar 0 maka nilai komitmen organisasi Y tetap sebesar 2.117.
- Berdasarkan Variabel dukungan organisasi X1 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi X1 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b= 0.255 artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X1 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.255.
- Berdasarkan Variabel pemberdayaan pegawai X2 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan pegawai X2 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b= 0.164, artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel X2 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.164.
- Berdasarkan Variabel kompensasi X3 hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi X3 memiliki koefisien regresi positif dengan nilai b= 0.194, artinya apabila

terjadi kenaikan nilai variabel X3 sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Y sebesar 0.194.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	92.862	3	30.954	30.047	.000 ^b
1 Residual	71.083	69	1.03		
Total	163.945	72			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Pemberdayaan Pegawai (X2), Dukungan Organisasi (X1)

(Sumber :Olah Data SPSS 25, 2025)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh bahwa nilai F hitung (30.047) > f tabel (3,130) dan sig (0.000) < 0.05. Maka disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai, dan kompensasi secara simultan terhadap Y sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.117	1.294		1.636	0.106
1 Dukungan Organisasi (X1)	0.255	0.121	0.293	2.115	0.038
Pemberdayaan Pegawai (X2)	0.164	0.077	0.273	2.122	0.037
Kompensasi (X3)	0.194	0.094	0.261	2.068	0.042

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi (Y)

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2025)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, digunakan uji t. Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada Tabel 6 di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Dukungan Organisasi X1 (2.115) > t_{tabel} (1.993) dan tingkat sig (0.038) < 0.05, sehingga H₀ ditolak. Karena itu disimpulkan yakni dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian H_a diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Pemberdayaan Pegawai X2 (2.122) > t_{tabel} (1.993) dan tingkat sig (0.037) < 0.05, sehingga H₀ ditolak. Karena itu disimpulkan yakni pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian H_a diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} variabel Kompensasi X3 (2.068) > t_{tabel} (1.993) dan tingkat sig (0.042) < 0.05, sehingga H₀ ditolak. Karena itu disimpulkan

yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dengan demikian H_a diterima.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	0.566	0.548	1.015

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Pemberdayaan Pegawai (X2), Dukungan Organisasi (X1)

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2025)

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,753 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel dukungan organisasi (X1), pemberdayaan pegawai (X2), dan kompensasi (X3) terhadap komitmen organisasi (Y). Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,566 menunjukkan bahwa 56,6% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Organisasi, Pemberdayaan Pegawai dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai, dan kompensasi secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon. Ketiga faktor ini memperlihatkan bahwa peningkatan komitmen tidak mungkin dicapai hanya dengan mengandalkan satu aspek saja, melainkan melalui kebijakan yang terintegrasi.

Dukungan organisasi berupa perhatian pimpinan, perlakuan adil, serta penyediaan fasilitas yang memadai membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan. Perasaan dihargai tersebut mendorong munculnya ikatan emosional yang semakin memperkuat komitmen afektif. Di sisi lain, pemberdayaan pegawai melalui kepercayaan, kesempatan mengemukakan ide, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan menumbuhkan rasa memiliki serta tanggung jawab. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri, tetapi juga menciptakan kewajiban moral bagi pegawai untuk tetap berkontribusi pada organisasi.

Sementara itu, kompensasi yang dikelola secara adil melalui gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja memberikan kepastian sekaligus kepuasan kerja. Hal ini mendorong pegawai untuk bertahan lebih lama karena merasa bahwa manfaat yang diterima sepadan dengan kontribusi yang diberikan. Dengan adanya sistem kompensasi yang transparan, pegawai juga lebih percaya terhadap organisasi, sehingga menumbuhkan komitmen kontinu maupun normatif.

Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon. Perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai serta penyediaan fasilitas kerja berperan dalam memperkuat komitmen afektif, karena pegawai merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Selain itu, kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan dan pendidikan mendorong komitmen normatif, di mana pegawai merasa memiliki kewajiban moral untuk membalas kepercayaan yang diberikan organisasi.

Di sisi lain, perlakuan yang adil dalam pembagian tugas, kesempatan promosi, dan sistem penghargaan meningkatkan komitmen kontinu, karena pegawai menilai keberadaannya dalam organisasi memberikan manfaat yang seimbang dengan usaha yang telah diberikan. Secara

keseluruhan, dukungan organisasi tidak hanya membangun ikatan emosional, tetapi juga menciptakan rasa kewajiban dan pertimbangan rasional bagi pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji menunjukkan bahwa pemberdayaan pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon. Kepercayaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan serta kebebasan menyampaikan ide, gagasan, dan masukan mampu meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi ini memperkuat komitmen afektif karena pegawai merasa dihargai, dilibatkan, dan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Selain itu, keterbukaan komunikasi dan pengakuan terhadap kontribusi pegawai turut menumbuhkan komitmen normatif, di mana pegawai merasa memiliki kewajiban moral untuk memberikan kinerja terbaik sebagai bentuk balas kepercayaan organisasi.

Di sisi lain, pemberian tanggung jawab yang jelas serta kepercayaan dari pimpinan dan rekan kerja memperkuat komitmen kontinu. Pegawai menilai keberadaannya dalam organisasi memiliki nilai dan peran yang penting, sehingga mendorong keinginan untuk tetap bertahan. Secara keseluruhan, pemberdayaan pegawai menciptakan lingkungan kerja yang partisipatif, akuntabel, dan saling percaya, yang tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi

Hasil uji menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon. Pemberian gaji yang layak dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta memperkuat komitmen afektif, karena pegawai merasa kontribusi dan pengorbanan mereka dihargai secara wajar oleh organisasi. Kondisi ini menumbuhkan keterikatan emosional dan rasa bangga terhadap institusi, sehingga mendorong pegawai untuk menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas..

Selain itu, tunjangan kesejahteraan dan fasilitas kerja yang mendukung turut memperkuat komitmen kontinu, di mana pegawai menilai keberadaannya dalam organisasi memberikan manfaat yang nyata bagi pemenuhan kebutuhan hidup dan kenyamanan kerja. Pengelolaan kompensasi yang adil dan transparan juga menciptakan rasa aman dan kepercayaan terhadap organisasi. Secara keseluruhan, kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan ekonomi, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun kepuasan, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi secara berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut

1. Dukungan organisasi, pemberdayaan pegawai, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon.
2. Dukungan Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon.
3. Pemberdayaan pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Polres Tomohon .
4. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen komitmen organisasi pada Polres Tomohon.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan komitmen organisasi di Polres Tomohon, beberapa langkah penting perlu dilakukan. Pertama, dukungan organisasi terbukti memiliki pengaruh kuat, sehingga perlu terus ditingkatkan. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan pengakuan atas kinerja, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta memberi perhatian dan dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Selain itu, pemberdayaan pegawai juga perlu terus dilakukan dengan cara memberi kepercayaan, melibatkan dalam pengambilan keputusan, dan menyediakan pelatihan yang mendukung kemampuan kerja, karena hal ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan terhadap tugas yang dikerjakan. Di sisi lain, kompensasi perlu dievaluasi dan ditingkatkan agar lebih adil dan transparan, perbaikan dalam sistem kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.
2. Bagi peneliti berikutnya, disarankan agar penelitian tidak hanya terbatas pada Polres Tomohon, tetapi juga mencakup instansi pemerintah lainnya, baik di lingkup kepolisian maupun sektor publik secara umum. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi di lingkungan pemerintahan. Selain itu, disarankan juga untuk menambahkan variabel lain, yang kemungkinan besar juga dapat memengaruhi tingkat komitmen dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. London: Pearson.

[Ghozali, I. \(2016\). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.](#)

Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kreitner, R., & Kinicki, A. (2011). *Organizational behavior*. Jakarta: Salemba Empat.

Lubis, M. J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan: Cv. Pusdikra Mitra Jaya.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PTRemaja RosdaKarya.

Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. Alfabeta

Neves, P., & Eisenberger, R. (2014). Perceived Organizational Support and Risk Taking. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 187-205. <https://doi.org/10.1108/jmp-07-2011-0021>

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: cv. ALFABETA.

- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Jilid II). Alih bahasa: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. In *Salemba Empat* (16 ed.). Salemba Empat.
- Robinson, & Corners. (2017). *Manajemen* (edisi 7). Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Cetakan ketujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(01), 185-190. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v4i01.947>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.