**ARTIKEL**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PENERAPAN *CORE VALUES* DAN KOMITMEN ORGANISASI SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**PADA PT. PEGADAIAN KANTOR WILAYAH X BANDUNG**

**Oleh:**

**RIKI NUGRAHA**

**NPM: 179010016**



**PROGRAM DOKTOR ILMU MANAJEMEN**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS PASUNDAN**

**BANDUNG**

**2024**

**ABSTRAK**

Riki Nugraha, pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan kualitas kehidupan kerja terhadap penerapan *core values* dan komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung dengan Promotor Prof. Dr. Ir. H. Iman Sudirman, DEA. dan Ko. Promotor Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE.

Penelitian ini dilakukan di Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah populasi penduduk yang besar bila dibandingkan dengan Provinsi lainnya di Pulau Jawa dan didasarkan pada fenomena yang ada pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung yang masih memiliki keterbatasan-keterbatasan dalam upaya peningkatan kinerja belum optimal sehingga komitmen pegawai terhadap organisasi dan penerapan core values belum optimal. Hal ini diduga akibat peran kepemimpinan, kompensasi dan kualitas kehidupan kerja yang belum optimal.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Penerapan *Core Values* dan Komitmen Organisasi serta implikasinya terhadap Kinerja pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian menggunakan pendekatan survey dan *explanatory survey*. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah pegawai sebanyak 286 responden. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur.

Hasil analisis diperoleh adanya pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun secara simultan, dari Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Penerapan *Core Values* dan Komitmen Organisasi, begitu juga terdapat pengaruh yang signifikan dari Penerapan *Core Values* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai PT. Pegadaian kantor Wilayah X Bandung.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, Penerapan *Core Values*, Komitmen Organisasi, dan Kinerja

***ABSTRACT***

*Riki Nugraha, the influence of leadership, compensation, and quality of work life on the implementation of core values and organizational commitment and their implications on the performance of PT. Pegadaian Regional Office X Bandung with Promoter Prof. Dr. Ir. H. Iman Sudirman, DEA. and Ko. Promoter Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE.*

*This research is compared to other provinces in Java Island and on public services within the district/city trade and industry office in West Java Province, where the performance of public services is still not good. The organizational culture of the state civil apparatus that has not met the standards.*

*This research was conducted in West Java Province, a province with a large population when compared to other provinces in Java Island and is based on the phenomenon that exists in PT. Pegadaian Regional Office X Bandung which still has limitations in efforts to improve performance has not been optimal so that employee commitment to the organization and the application of core values has not been optimal. This is thought to be due to leadership roles, compensation and quality of work life that are not optimal.*

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of Leadership, Compensation, and Quality of Work Life on the Application of Core Values and Organizational Commitment and its implications for the performance of PT. Pegadaian Regional Office X Bandung. This research uses a descriptive and verifiative approach, the research method uses a survey approach and an explanatory survey. In this study, the sample was 286 respondents. The analysis method in this study uses path analysis.*

*The results of the analysis obtained a significant influence both partially and simultaneously, from Leadership, Compensation, and Quality of Work Life on the Implementation of Core Values and Organizational Commitment, as well as a significant influence from the Implementation of Core Values and Organizational Commitment on the Performance of PT. Pegadaian office Area X Bandung.*

***Keywords:*** *Leadership, Quality of Work Life, Application of Core Values, Organizational Commitment, and Performance*

**RINGKESAN**

Riki Nugraha, Pangaruh Kapamingpinan, Kompensasi jeung Kualitas Kahirupan Gawé dina Ngagunakeun Ajén-inajén jeung Komitmen Organisasi sarta Implikasina Pikeun Kinerja Pagawe PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung jeung Promotor Prof. Dr. Ir. H. Iman Sudirman, DEA jeung Ko. Promotor Prof. Dr. H. Horas Djulius, SE.

Panalungtikan ieu dilaksanakeun di Propinsi Jawa Barat nyaeta provinsi nu jumlah populasina nu gede mun dibandingkeun jeung Propinsi séjénna di Pulo Jawa sarta dumasar kana fénoména anu aya di PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung anu masih boga watesan dina upaya ningkatkeun pangabisa teu acan maksimal. Sabab diduga alatan kapamingpinan, kompensasi jeung kualitas kahirupan gawé anu can maksimal.

Tujuan panalungtikan ieu nyaéta pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh Kapamingpinan, Kompensasi jeung Kualitas Kahirupan Gawe dina Palaksanaan Ajén-inajén Inti jeung Komitmen Organisasi katut Implikasina pikeun kinerja pagawé PT. Pegadaian Kantor Daérah X Bandung. Panalungtikan ieu ngagunakeun pamarekan deskriptif jeung verifikatif, métode panalungtikan ngagunakeun pamarekan survéy jeung survéy éksplanasi. Dina ulikan ieu sampel 286 pagawé. Métode analisis dina panalungtikan ieu ngagunakeun analisis jalur.

Hasil analisis némbongkeun yén aya pangaruh anu signifikan boh sabagean boh sakaligus, ti Kapamingpinan, Kompensasi jeung Kualitas Kahirupan Gawé kana Palaksanaan Ajén-inajén Inti jeung Komitmen Organisasi, ogé pangaruh anu signifikan tina Palaksanaan ajén-inajén jeung Komitmen Organisasi dina Kinerja Pagawe PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

**Kecap Konci:** Kapamingpinan, Kualitas Kahirupan Gawé, Palaksanaan Ajén-inajén, Komitmen Organisasi, jeung Kinerja

1. **PENDAHULUAN**

Di era globalisasi yang semakin sulit, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Melihat situasi ini, perusahaan perlu fokus pada manajemen sumber daya manusia. Kegagalan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan berarti kerugian perusahaan karena ketidakmampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, begitu pula sebaliknya, sehingga peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Kinerja karyawan adalah hasil dari fungsi pekerjaan/kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi selama periode waktu tertentu. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka setiap perusahaan harus selalu meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan mencapai kepuasan kerja melalui gaya kepemimpinan sesuai dengan harapan karyawan. Kemajuan suatu perusahaan memerlukan suatu keyakinan bahwa segala upaya harus didukung oleh semua pihak. Kemudian, peran karyawan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Penerapan core values dan komitmen organisasi tidak terlepas dari sikap seorang pemimpin menentukan perkembangan dalam suatu organisasi dan kemajuan yang dicapai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan seorang pemimpin untuk memelihara tim adalah kunci keberhasilan kegiatan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya semua pemimpin memiliki perilaku dan gaya kepemimpinan yang berbeda dalam memotivasi pegawainya. Gaya kepemimpinan mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dengan cara mempengaruhi perilaku bawahannya, dan kepemimpinan dalam suatu organisasi juga merupakan penentu berhasil tidaknya suatu organisasi atau perusahaan. Ketercapaian tujuan organisasi, pemimpin harus mampu berupaya menciptakan talenta yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Terry (2015: 152), kepemimpinan adalah kemampuan memimpin pengikut untuk bekerja sama dengan percaya diri dan antusias untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin. Daft (2017: 50), sebaliknya, berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang untuk mencapai tujuan. Mencapai tujuan ini membutuhkan upaya pemimpin untuk secara moral mendorong pegawai mereka dan memungkinkan mereka mencapai tujuan dan sasaran yang direncanakan bersama.

Perubahan budaya organisasi dapat menyebabkan kualitas kehidupan kerja pegawai ikut berubah. Berkurangnya loyalitas pegawai terhadap organisasi disebabkan adanya kecenderungan pegawai menempatkan kepentingan pribadi di atas kepentingan organisasi. Pegawai sering berkeinginan untuk menukarkan bayaran tinggi serta keuntungan lain yang didapat dengan fleksibilitas dan otonomi, karakteristik pekerjaan yang memungkinkan pegawai menyeimbangkan kehidupan di dalam dan diluar pekerjaan.

Berdasarkan uraian fenomena tersebut di atas, dapat dilihat beberapa masalah yang timbul adalah kinerja pegawai yang belum optimal pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung yang disebabkan oleh kepemimpinan, kompensasi, kualitas kehidupan kerja, penerapan core values dan komitmen organisasi masih rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara kepemimpinan, Kompensasi dan Kualitas Kehidupan Kerja yang merupakan unsur pendukung utama terhadap Penerapan Core Values dan Komitmen Organisasi PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung guna meningkatkan Kinerja Pegawai dalam kaitannya dengan posisinya sebagai salah satu unsur dari sumber daya manusia yang telah melekat padanya sehingga penelitian ini mengambil judul: “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Penerapan Core Values Dan Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung”.

1. **KAJIAN PUSTAKA**

Menurut Ramdan dan Sufyani (2019: 20), manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Menurut Parker (2017: 4) Manajemen sebagai “the art of getting done through people”. Manajemen sebagai seni untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dengan menggunakan seni dalam memimpin untuk mempengaruhi orang lain. Menurut Davidson, dkk (2017:6) Manajemen adalah sekumpulan aktivitas untuk menggerakkan sumber daya dalam organisasi yaitu human resources, financial resources, physical resources dan information resources guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Menurut Terry dalam Aminullah (2015: 2) menyatakan bahwa manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai saran-saran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

**Teori Dan Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi. Banyak konsep dan pendekatan yang digunakan untuk menjelaskan dan memberikan pengertian mengenai budaya. Menurut Robbins (2015: 355), budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Pendapat Sedarmayanti dalam Samsuddin (2018:56), bahwa budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi.

Schein (2015) dalam Tumigolung et. al., (2019: 4107), menyatakan bahwa:

“Budaya Organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya meliputi asumsi, adaptasi, persepsi dan pelajaran”.

Menurut Fahmi (2017: 117), budaya organisasi merupakan: “hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Sementara itu menurut Effendy (2015: 8) bahwa:

“budaya organisasi didefenisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organsasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi”.

Budaya organisasional ini akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya karena norma-norma itu baik dan benar mulai dari top manajemen sampai pada pegawai operasional. Terdapat beberapa definisi budaya kerja menurut para ahli yang sudah dirangkum ke dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel**

**Definisi Budaya Kerja Menurut Ahli**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Ahli** | **Definisi Ahli** |
| 1. | Luthans dalam Muis et al., (2018: 13) | Budaya oganisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. |
| 2. | Richard L. Daft dalam Riono et al., (2020: 140) | Budaya Organisasi ialah sekelompok asumsi penting yang dipegang Bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. |
| 3. | Robbins (2011) dalam Ainanur, Tirtayasa, S. (2018: 4) | Budaya Organisasi sebagai suatu system makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain |
| 4. | Mangkunegara (2017) dalam Syardiansah et al., (2020: 440) | Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang djadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. |
| 5. | Hofstede (1984) dalam Mannery et al.,(2018;1969) | Budaya Organisasi adalah sebagai nilai, sikap, keyakinan, dan perilaku yang mewakili lingkungan kerja organisasi, tujuan organisasi, dan visi. |
| 6. | Umi, dkk (2015) dalam widnyani, I.Wayan & Suartina, I. Wayan (2021: 320) | Budaya organsasi merupakan sebuah norma dan nilai yang disusun dan diaplikasikan oleh suatu organisasi guna memberi pengaruh ada ciri khas atau perilaku untuk memimpin karyawannya supaya bisa menyelesaikan tugas sesuaidengan waktunya dan memberi bimbingankaryawan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi |
| 7. | Definisi Peneliti mengikuti Robbins(2011) dalam Ainanur dan Tirtayasa, S.(2018: 4) | Budaya Organisasi adalah sebuah nilai- nilai yang ditanamkan kepada pegawai yang dijadikan pedoman berperilaku atau berinteraksi dalam organisasi |

# Teori dan Pengertian Komitmen Organisasi

# Komitmen adalah keterikatan secara psikologis seseorang terhadap orang lain (organisasi), atau kepada pimpinannya. Komitmen juga merupakan sikap yang menuntun atau menengahi respons nyata seseorang atau niat perilaku seseorang terhadap suatu benda. Komitmen organisasi dapat dikatakan keterikatan seseorang terhadap organisasinya, sehingga seluruh tenaga dan pikirannya difokuskan untuk dapat mencapai target yang ditentukan organisasi kepadanya.

# Komitmen seperti inilah yang seharusnya ditumbuhkan organisasi kepada pegawainya, sehingga dengan komitmen yang kuat tidak perlu lagi harus diarahkan apalagi diawasi. Hal ini disebabkan apabila pegawai berkomitmen tentu saja akan muncul kreativitas dan gairah untuk melakukan tugasnya. Pegawai seperti ini tidak membutuhkan pengawasan karena bukan takut kepada pimpinannya sehingga melakukan tugasnya, akan tetapi justru karena merasa bertanggung jawab kepada organisasi.

# Menurut Ria dan Darman (2017: 27), komitmen adalah sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Menurut Amstrong, 2006 dalam Ria Darman (2017: 27), komitmen adalah suatu keadaan dimana seseorang individu menjadi terkait olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk beraktivitas dan terlibat didalamnya. Menurut Robbins dalam Ria dan Darman (2017: 25), komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

# Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan menurut Pandi Afandi (2018: 115-116), sebagai berikut:

1. Kematangan emosional, yaitu emosi yang stabil atau tenang dalam mengatasi berbagai masalah dan tidak terburu-buru dalam mengambil keputusan, tidak mudah terpengaruh oleh informasi yang belum jelas kebenarannya.
2. Komunikatif, yaitu berbicara dengan baik dan mudah dimengerti, kata-kata yang baik dan tepat sehingga orang yang menerima pesan dengan senang hati dan cepat melaksanakan apa yang disampaikan oleh pimpinan.
3. Memberi keputusan, yaitu berani mengambil suatu keputusan pada suatu masalah yang harus diputuskan oleh pimpinan.
4. Mengawasi, yaitu turun kelokasi kerja karyawan, melihat menanyakan, atau memberikan wejangan tentang pekerjaan tersebut.
5. Evaluasi, yaitu menilai hasil kinerja karyawan dan memutuskan masa depan atau karier karyawan.
6. Disiplin, yaitu pimpinan yang taat aturan akan mejadi contoh bagi bawahannya. Motivasi yaitu dorongan semangat kerja kepada karyawan agar menghasilkan kinerja yang optimal.
7. Visi dan misi, yaitu harapan yang ingin dicapai dimasa mendatang sekaligus cara melaksanakan cita-cita tersebut.
8. Profesional, yaitu ahli dalam bidang usaha yang dikelola.
9. Pendidikan, yaitu jenjang mendidik yang mendukung kemampuan dan keterampilan pimpinan.
10. Pengalaman kerja, yaitu pernah melakukan jabatan yang serupa pada perusahaan atau organisasi yang sejenis.
11. Tanggung jawab, yaitu dapat dipercaya atas semua tindakan dan putusan yang telah dilakukan selama memimpin.
12. Kewibawaan, yaitu disegani diperhatikan, dihormati, ditaati, dilindungi dan didukung.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Menurut Sugiyono (2018: 2), mendefinisikan metode penelitian adalah sebagai berikut:

“Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal sehingga terjangkau oleh penalaran manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis”.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif menurut Sugiyono (2018: 35), adalah sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel itu sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel dengan variabel lain”.

Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain, dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain. Penelitian semacam ini untuk selanjutnya dinamakan penelitian deskriptif.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2018: 36), adalah:

“Metode ini juga digunakan untuk menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki dan mencoba menghasilkan metode ilmiah yakni status hipotesis yang berupa kesimpulan, apakah suatu hipotesis tersebut akan diterima atau ditolak”.

Penelitian verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima.

**Uji Hipotesis**

Pada pengujian koefisien jalur, tahapan yang harus dilakukan adalah hipotesis yang dinyatakan dalam uraian kalimat harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

**Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Berikut adalah pengujian variabel kepemimpinan terhadap penerapan core values secara parsial:

* 1. Hipotesis 1: menguji pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Penerapan Core Values (Y1) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
	2. Hipotesis 2: menguji pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Penerapan Core Values (Y1) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
	3. Hipotesis 3: menguji pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X3) terhadap Penerapan Core Values (Y1) pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
	4. Hipotesis 4: menguji pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
	5. Hipotesis 5: menguji pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
	6. Hipotesis 6: menguji pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Y2) pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
	7. Hipotesis 7: menguji Penerapan Core Values (Y1) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung
	8. Hipotesis 8: menguji Komitmen Organisasi (Y2) terhadap Kinerja Pegawai (Z) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung

**Operasionalisasi Variabel**

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini untuk menetapkan varabel-variabel yang diteliti dan setelah ada ketentuan variabel yang diteliti dapat disusun instrumen penelitian (dalam hal ini kuesioner). Berikut ini adalah operasional variabel mengenai kepemimpinan, kompensasi, kualitas kehidupan kerja, penerapan core values dan komitmen organisasi, dan kinerja pegawai:

**Tabel 3.1**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Dimensi** | **No** | **Indikator** | **Skala** | **Kode Kuesioner** |
| Kepemimpinan X1 Thoha(2015: 54) | Inovator  | 1 | Kemampuan pimpinan dalam berinovasi | Ordinal | 1 - 3 |
| 2 | Kemampuan konseptual yang dimiliki pimpinan  |
| 3 | Kemampuan berinovasi dengan menyesuaikan diri terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi |
| Komunikator | 1 | Pemimpin membangun komunikasi yang baik dengan para bawahannya | Ordinal | 4-6 |
| 2 | Kemampuan pimpinan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan |
| 3 | Kemampuan komunikasi pimpinan dapat mempengaruhi kerja pegawai |
| Motivator | 1 | Kemampuan pimpinan mendorog pegawai untuk berkerja sesuai tanggungjawabnya | Ordinal | 7-11 |
| 2 | Kemampuan pimpinan dalam mendorong pegawai selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang berkualitas  |
| 3 | Kemampuan pimpinan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan |
| 4 | Kemampuan pimpinan dalam memotivasi pegawai agar tidak menyerah bila target tidak tercapai  |
| 5 | Kemampuan pimpinan dalam mengingatkan pegawai untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. |
| Kepemimpinan X1 Thoha (2015: 54) | Kontroler | 1 | Melakukan pengawasan langsung dengan muncul pada saat karyawan bekerja |  | 12-15 |
| 2 | Kemampuan pimpinan dalam pemakaian sumber daya | Ordinal |
| 3 | Kemampuan pimpinan dalam mengelola dan menanggapi keluhan pegawai  |
| 4 | Melakukan pengawasan terhadap apa yang ditemukan dan apa yang dihasilkan oleh perusahaan |
| Kompensasi X2 Badriyah (2015: 164) | Gaji | 1 | Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian gaji | Ordinal | 16-18 |
| 2 | Tingkat kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan yang diberikan |
| 3 | Tingkat kesejahteraan atas gaji yang diterima  |
|  Insentif | 1 | Keadilan dalam pemberian insentif | Ordinal | 19-21 |
| 2 | Tingkat kesesuaian bonus terhadap pekerjaan yang dilakukan |
| 3 | Insentif yang diberikan perusahaan sudah cukup layak |
|  Asuransi | 1 | Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian asuransi | Ordinal | 22-24 |
| 2 | Tingkat perusahaan memberikan jaminan keamanan, kesehatan dan sebagainya |
| 3 | Tingkat kegunaan dan kemanfaatan asuransi  |
| Tunjangan | 1 | Tingkat kesesuaian tunjangan dengan harapan karyawan | Ordinal | 25-27 |
| 2 | Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian tunjangan |
| 3 | Tingkat kepuasan dalam menerima tunjangan |
| Kompensasi X2 Badriyah (2015: 164) | Uang Pensiun | 1 | Tingkat kesesuaian pemberian uang pensiun dengan kebijakan perusahaan | Ordinal | 28-30 |
| 2 | Tingkat ketepatan waktu dalam pemberian uang pensiun |
| 3 | Tingkat keterjaminan jaminan hari tua pada saat pensiun |
| Kualitas Kehidupan Kerja X3 Brook dan Anderson dalam Fibriansari (2017) | *Work life home*  | 1 | Pengaturan jam kerja  | Ordinal | 31-34 |
| 2 | Tanggung jawab di rumah |
| 3 | Energi setelah bekerja |
| 4 | Izin untuk cuti |
| *Work Context*  | 1 | Rekan kerja dan pimpinan | Ordinal | 35-38 |
| 2 | Manajemen |
| 3 | Fasilitas yang didapatkan |
| 4 | Perkembangan karir |
| *Work Design*  | 1 | Beban kerja | Ordinal | 39-41 |
| 2 | Kepuasan kerja |
| 3 | Lingkugan kerja |
| *Work World*  | 1 | Citra perusahaan | Ordinal | 42-45 |
| 2 | Keamanan kerja |
| 3 | Kekhawatiran |
| 4 | Kepercayaan |
| Penerapan *Core Values* Y1Denison dalam Sobirin (2019: 191)   | *Involvement* | 1 | Pegawai memiliki otoritas, inisiatif dan kemampuan untuk mengelola pekerjaannya baik secara individu atau tim | Ordinal | 46-48 |
| 2 | Bekerja secara koperatif untuk mencapai tujuan bersama |
| 3 | Perusahaan secara terus-menerus berinvestasi pada pengembangan keterampilan pegawai |
| *Consistency* | 1 | Keputusan dan tindakan yang diambil berdasarkan nilai-nilai inti (core values) perusahaan  | Ordinal | 49-50 |
| 2 | Pegawai memiliki kesepakatan dan kemampuan untuk menjalankan visi dan misi perusahaan |
| Penerapan *Core Values* Y1Denison dalam Sobirin (2019: 191) | *Consistency* | 3 | Berkordinasi menyatukan keinginan pegawai dan kepentingan perusahaan | Ordinal | 51 |
| *Adaptability* | 1 | Perusahaan mampu menciptakan cara untuk beradaptasi untuk memenuhi perubahan kebutuhan | Ordinal | 52-55 |
| 2 | Perusahaan memahami dan bereaksi kepada konsumen dan mengantisipasi kebutuhan konsumen di masa depan |
| 3 | Memiliki respon dan sikap yang adaptif dalam mengikuti perubahan yang ada di perusahaan |
| 4 | Perusahaan menerima, menerjemahkan, dan menginterpretasikan sinyal-sinyal dari lingkungan menjadi peluang berinovasi, memperoleh pengetahuan, dan mengembangkan kemampuan |
| *Mission* | 1 | Arah strategis berfokus pada penetapan tujuan organisasi | Ordinal | 56-60 |
| 2 | Perusahaan memberikan arahan yang jelas bagi pegawai pada saat bekerja |
| 3 | Perusahaan memiliki tujuan yang jelas berkaitan dengan misi, visi dan strategi  |
| 4 | Perusahaan memiliki budaya kuat, mampu menginternalisasi dan mengidentifikasi misi yang akan berkontribusi pada komitmen  |
| 5 | Perusahaan memiliki pandangan yang sama mengenai masa depan yang diinginkan oleh pegawai |
| Komitmen Organisasi Y2Busro (2018: 86)           | Komitmen Afektif (Affective Commitment)            | 1 | Kepercayaan kuat dalam menerima nilai tujuan dari perusahaan | Ordinal | 61-75 |
| 2 | Loyal dalam perusahaan |
| 3 | Rela berkorban untuk kepentingan organisasi. |
| 4 | Keterlibatan pegawai dalam kesuksesan perusahaan |
| 5 | Perusahaan memiliki makna tersendiri bagi pegawai |
| 6 | Mengasumsikan keuntungan untuk menetap dalam organisasi  |
| 7 | Mengasumsikan kerugian ketika meninggalkan organisasi |
| 8 | Rasa ingin bekerja  |
| 9 | Rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memajukan perusahaan |
| 10 | Rasa hutang budi pada perusahaan |
| 11 | Kehidupan sosial yang dimiliki individu bisa membuat individu mampu meningkatkan performa dalam tempat kerja. |
| 12 | Berkeinginan menghabisakan sisa karir saya di organisasi ini |
| 13 | Kesadaran untuk berkomitmen |
| 14 | Hal yang baik akan terjadi apabila pegawai setia kepada perusahaan |
| 15 | Ketidaketisan apabila berpindah dari satu perusahan ke perusahaan lainnya  |
| Kinerja Pegawai (Z)Robbins (2006) dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 351)         | Kualitas Kerja | 1 | Ketepatan dalam melakukan suatu pekerjaan. | Ordinal | 76-78 |
| 2 | Hasil kerja pegawai sesuai dengan kemampuan individu masing-masing. |
| 3 | Keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas dengan menggunakan alat dari perusahaan  |
| Kuantitas Kerja | 1 | Mampu mencapai target yang ditentukan | Ordinal | 79-81 |
| 2 | Jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan  |
| 3 | Saya kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan |
| *Ketepatan Waktu*   | 1 | Waktu dalam bekerja | Ordinal | 82-83 |
| 2 | Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas |
| Efektivitas  | 1 | Kemampuan menyesuaikan diri secara efektif pada berbagai situasi | Ordinal | 84-85 |
| 2 | Kemampuan untuk bereaksi terhadap perubahan kebutuhan dan kondisi-kondisi tertentu. |
| Kemandirian | 1 | Kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri | Ordinal | 86-89 |
| 2 | Mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisi bantuan orang lain |
| 3 | Kesedian berkomitmen dan bertanggung jawab  |
| 4 | Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan yang lain. |
| Kinerja Pegawai (Z)Robbins (2006) dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 351) | Kemandirian | 5 | Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan. | Ordinal | 90 |

Sumber: Hasil penelitian, data diolah 2022.

1. **METODE**

# Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggambarkan kondisi pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung dalam menilai penelitian kepemimpinan, kompensasi, kualitas kehidupan kerja, penerapan core values, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada sampel yang berjumlah 286 responden pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung dengan menggunakan kuesioner secara langsung. Data demografi dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lamanya bekerja.

# Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggambarkan kondisi pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung dalam menilai penelitian kepemimpinan, kompensasi, kualitas kehidupan kerja, penerapan core values, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada sampel yang berjumlah 286 responden pegawai pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung dengan menggunakan kuesioner secara langsung. Data demografi dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan dan lamanya bekerja.

**Teknik Analisis Data**

**Uji Validitas**

Analisis deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu fenomena atau objek secara detail dan terperinci. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengumpulkan data, menganalisis data tersebut, dan menyajikan hasil analisis dalam bentuk deskripsi yang jelas dan terperinci.

Pengujian Validitas dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya kuesioner dari variabel kepemimpinan. Pada penelitian ini, derajat validitas setiap item diuji dengan menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total yang merupakan penjumlahan skor setiap item. Dengan mengkorelasikan skor item dengan total item, kita dapat menentukan nilai keefektifan item tersebut. Menurut Sugiyono (2018: 125), elemen dinyatakan valid jika koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,3. Namun, tidak valid jika nilai korelasinya kurang dari 0,3.

# Uji Reliabilitas

Pengukuran keandalan suatu instrument dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran konsisten atau terhindar dari bias. Reliabilitas menunjukkan stabilitas dan konsistensi alat ukur menilai goodness of measure. Pengukuran reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach, apabila koefisien alpha > 0,6 maka instrument dikatakan reliabel. Berdasarkan pada hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 286 pegawai PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

**Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Variabel** | **Alpha Cronbach** | **rkritis** | **Standar Deviasi** | **Hasil Uji** |
| 1 | Kepemimpinan (X1) | 0,694 | 0,6 | 0,731 | Reliabel |
| 2 | Kompensasi (X2) | 0,735 | 0,6 | 0,850 | Reliabel |
| 3 | Kualitas Kehidupan Kerja (X3) | 0,734 | 0,6 | 0,846 | Reliabel |
| 4 | Penerapan *Core Values* (Y1) | 0,744 | 0,6 | 0,875 | Reliabel |
| 5 | Komitmen Organisasi (Y2) | 0,751 | 0,6 | 0,901 | Reliabel |
| 6 | Kinerja (Z) | 0,748 | 0,6 | 0,890 | Reliabel |

Sumber: Hasil penelitian, data diolah.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.13 dapat dilihat bahwa *Alpha Cronbach* > rkritis atau 0,694 > 0,60. Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari kuesioner jawaban responden yang berkaitan dari 15 item pertanyaan tersebut dikatakan valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian untuk mengukur variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X3), Penerapan *Core Values* (Y1), Komitmen Organisasi (Y2), dan Kinerja (Z).

Dugaan tersebut diatas dibuatkan suatu diagram jalur yang digunakan untuk mempresentasikan permasalahan dalam bentuk gambar dan menentukan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel pada diagram jalur tersebut. Berikut adalah hasil penelitian mengenai korelasi antar variabel independen yang tersaji pada tabel dibawah ini:

**Korelasi Antar Variabel**

|  |
| --- |
| **Correlations** |
|  | X1 | X2 | X3 |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .304\*\* | .544\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 | .000 |
| N | 286 | 286 | 286 |
| X2 | Pearson Correlation | .304\*\* | 1 | .202\*\* |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  | .001 |
| N | 286 | 286 | 286 |
| X3 | Pearson Correlation | .544\*\* | .202\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .001 |  |
| N | 286 | 286 | 286 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |
|  |

 Sumber: Hasil penelitian, data diolah 2024.

Keterangan:

X1 : Kepemimpinan

X2 : Kompensasi

X3 : Kualitas Kehidupan Kerja

1. **PEMBAHASAN**
2. **Uji Hipotesis Secara Parsial**
3. **Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Penerapan Core Values**

Diketahui bahwa Variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Core Values (Y1). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai thitung = 6,146 > ttabel = 1,968 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka, Keputusan hipotesisnya adalah Tolak H0 dan Terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Core Values (Y1) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Penerapan Core Values**

Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Core Values (Y1). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai thitung = 17,564 > ttabel = 1,968 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka Keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Core Values Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Uji Hipotesis Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Penerapan Core Values**

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Core Values. Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai thitung = 4.367 > ttabel = 1,968 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka Keputusan hipotesinya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Core Values (Y1) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Uji Hipotesis Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi**

Variabel Kepemimpinan X1 berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai thitung = 7.198 > ttabel = 1,968 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2) Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Uji Hipotesis Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi**

Variabel Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai thitung = 7.961 > ttabel = 1,968 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1 diterima, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2) Pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Uji Hipotesis Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai thitung = 6.508 > ttabel = 1,968 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Uji Hipotesis Penerapan Core Values Terhadap Kinerja**

Variabel Penerapan Core Values (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai thitung = 6.200 > ttabel = 1,968 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Penerapan Core Values (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Uji Hipotesis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Variabel Komitmen Organisasi (Y2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai thitung = 10.619 > ttabel = 1,968 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai thitung > ttabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (Y2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Uji Hipotesis Secara Simultan**
2. **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Penerapan Core Values**

Diketahui bahwa Variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Penerapan Core Values (Y1). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai Fhitung = 197,046 > Ftabel = 2,246 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai Fhitung > Ftabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) terhadap Penerapan Core Values (Y1) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi**

Diketahui bahwa Variabel Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai thitung dengan nilai ttabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai Fhitung = 188.059 > Ftabel = 2,246 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai Fhitung > Ftabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Kualitas Kehidupan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

1. **Pengaruh Penerapan Core Values dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**

Diketahui bahwa Variabel Penerapan Core Values (Y1) dan Komitmen Organisasi (Y2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z). Penelitian ini dapat dilihat dari hasil perhitungan yang diperoleh dari nilai Fhitung dengan nilai Ftabel atau nilai signifikansi (sig.) dengan nilai α. Nilai Fhitung = 347.467 > Ftabel = 2,246 atau nilai signifikansi (sig.) = 0,000 < 0,05. Dari perhitungan tersebut diperoleh bahwa nilai Fhitung > Ftabel dan nilai sig. < nilai alpha (α). Maka keputusan hipotesisnya adalah tolak H0 dan terima H1, artinya hipotesis menunjukkan bahwa Penerapan Core Values (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y2) pada PT. Pegadaian Kantor Wilayah X Bandung.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ambarwati, A. 2018. Perilaku Dan Teori Organisasi (Edisi 1). Malang: Penerbit. Media Nusa Creative.

1. Wagner III, John. and Hollenbeck, John R. 2009. Organizational Behavior: Securingcompetitivo Advantage. New York: Upper Saddle River Prentice.

A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

 A. S, Munandar. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI.

Achmad, Kuncoro., Engkos. dan Riduwan. 2008. Analisis Jalur (Path Analysis). Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2013. Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path. Analysis). Bandung: Alfabeta.

Achmad, Kuncoro. dan Mudrajat. 2011. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu. Manajemen: YKPN.

Achmad Kabiru, Said. 2017. Manajemen dan Teori Aplikasi. Alfabeta : Bandung

Agus, Widarjono. 2010. Analisis Statistika Multivariat Terapan. Edisi Kesatu. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Agustini, T, dan Siregar, D. L. 2020. “Pengaruh Fee Audit, Audit Tenure dan Rotasi Audit terhadap Kualitas Audit Di Bursa Efek Indonesia”. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi. Vol. 8 No. 1, p 637–646.

Alamelu, R., Surulivel, S. T., Motha, L. C. S., Amudha, R., and Selvabaskar, S. 2015. “Corralates of Employee Compensation and Commitment”. Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol. 6, No. 5, p 335-341.

Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1997. Commitment In The Workplace: Theory. Research, and Application. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Amstrong, Michael. 2003. Strategic Human Resource Management. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

Aminullah. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XII Malang.

Anang Firmansyah. 2018. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.

Andreas Lako. 2006. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi, Isu, Teori dan Solusi. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Amara Books.

Andrew, E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.

Arrafiqur Rahman. 2017. “Kualitas Kehidupan kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam”. Jurnal ilmiah Cano Economos Vol. 6 No. 1 p 12.

Aryansah, I. dan Kusumaputri, E. S. 2013. “Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. Jurnal Humanitas”. Vol. X, No. 1, p 75-86.

Ardial. 2014. Paradigma dan Model Peneltian Komunikasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Arif, Yusuf, Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Mausia. Yogyakata: Center for Academic Publishing.

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Aris Citra Wisuda. 2020. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Ruangan dengan Motivasi Kerja Perawat”. Jurnal Ilmiah STIKES Citra Delima Bangka Belitung. Vol. 3 No.2, p 89-93.

Badriyah, M. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Bambang, Wahyudi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.

Burhanuddin, Supriyanto, A. and Adi, E. P. 2018. Organizational Culture and Leadership (Budaya Organisasi dan Kepemimpinan). Concept, Implementation, and Measurement Modelling Based on Development Research at School Contexts. Malang: UM Press.

Brahmasari, Ida Ayu. 2004. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan Terhadap Komitmen Pegawai dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos. Disertasi. Surabaya: Universitas Airlangga.

Brown, M.E., Trevino, L.K. and Harrison, D.A. 2005. “Ethical leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing; Organizational Behavior and Human Decision Processes”. Vol. 97, p 117–134.

Cameron, K. S. and Robert, E. Quinn. 1999. Diagnosing and Changing Organizational. Culture: Based on the Competing Values Framework.

Chen, Li. 2004. “Effect Of Organization Culture And Leadership Behaviors On Organizational Commitment, Job Satisfaction, Adan Job Performance At Small And Middle-Sized Firma Of Taiwan”. Journal of American Academy of Business. Vol. 5 No. 1-2, p 432-438.

Chow, S. and Holden, R. 1997. “Toward an Understanding of Loyalty: The Moderating Role of tTust”. Journal of Managerial Issues. Vol. 9 No. 3, p 275-298.

Colquitt, Jason A., Jeffry A Lepine. and Michael J. Wesson. 2009. Organization Behavior: Improving Perpormance and Commitment in The Wrok Place. New York: McGraw-Hill.

Coper, D.J. 2003. Leadership for Follower Commitment. Oxford, UK: Butterworth-Heinemann.

Darmawan, D. 2009. “Budaya Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Perilaku dan Kinerja Pegawai Bank”. Jurnal Media Mahardhika. p 48-60.

Deddy, Mulyadi. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.

Dedek, Kurniawan, Gultom. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan”. Vol. 14 No. 2.

Dewi Hanggraeni. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Djokosantoso, Moeljono. 2005. Budaya Organisasi Dalam Tantangan. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Edison, Emron., dkk. 2020*.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Eisenberger, R., Rhoades, L. and Cameron, J. 1999. “Does Pay for or Decreased Perceived Self Determination and Intrinsic Motivation”. Journal of Personality and Sosial Psychology. Vol. 77, p 1026-1040.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ernie, T. S. dan Kurniawan, Saefullah. 2005. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ety Rochaety et al. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Mitra Wacana.

Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Fithriyyah, Mustiqowati. 2021. Dasar-Dasar Teori Organisasi. Pekanbaru: IRDEV Riau.

Fred Luthans. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: PT. Andi.

Fuller, J. B., Barnett, T., Hester, K. and Relyea, C. 2003. “A Social Identity Perspective on The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment”. Journal of Social Psychology Vol. 143 No. 76, p 89-791.

George, R. Terry. dan Leslie, W. Rue. 1988. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bina Aksara.

George, R. Terry. 2015. Prinsip-Prinsip Manajemen. Bandung: PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2006. Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.

Gibson et al. 2012. Organisasi dan Manajemen, Edisi Empat. Jakarta: Erlangga.

Goleman, D. 1998. Working With Emotional Intelegence. London: Bloomsbrug Publishing Ils.

Gordon, George G. and Nancy DiTomaso. 1992. Predicting Corporate Performance From Organizational Culture. Journal of Management Studies. Vol. 29 No. 6.

Gordon, Thomas. 1997. Menjadi Pemimpin Efektif. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Guest, D. E. 1987. “Human Resource Management And Industrial Relations”. Journal of Management Studies. Vol. 24, p 503-2.

\_\_\_\_\_\_\_\_. 1997. “Human Resource Management And Performance; A Review of The Research Agenda”. The International Journal of Human Resource Management. Vol. 8 No. 3, p 263-76.

\_\_\_\_\_\_\_\_. 1999. “Human Resource Management; The Workers’ Verdict”. Human Resource Management Journal. Vol. 9 No. 2, p 5-25.

\_\_\_\_\_\_\_\_. 2008. Behavior In Organization. Eigth Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Gunawan, Imam. 2013. Metode Penelitian Kualitatif. Teori dan Praktik. Jakarta: Bumi Aksara.

Griffin, Ricky W. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga.

Griffin, Ricky W. and Moorhead, Gregory. 2014. Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition. USA: South Western.

Hadari, Nawawi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kelima. Yogyakata: Gajah Mada University Press.

Hersey, Paul. and Ken, Blanchard. 1982. Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resource, 4th Edition. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall Inc.

Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.

Indriantoro, Nur. dan Supomo, Bambang. 2013. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk. Akuntansi dan Manajemen. Yogyakarta: BPFE.

Irma, Cintya Nurika. 2018. Nilai-Nilai Pendidikan Karakter dalam Novel Ibuk Karya Iwan Setyawan. Jurnal Retorika Vol. 11 No 1.

Ivancevich., Konopaske. and Matteson. 2018. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid I dan II. Jakarta: Erlangga.

Jones. 2002. Understanding and Managing Organizational. Behavior. New Jersey: Prentice Hall.

Jufrizen, J., dan Radiman. 2010. “Efektivitas Budaya Organisasi Pelayanan Publik (Studi Kasus Di Beberapa Rumah Sakit Pemerintah Di Kota Medan)”. Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis. Vol. 10 No. 1, p 44-67.

Justine T. Sirait. 2016. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Grasino.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Kasali, Rhenald. 2005. Disruption. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Kerlinger. 2006. Asas-Asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gadjah Mada. University Press.

Kismono, Gugup. 2011. Bisnis Pengantar. Edisi Dua. Yogyakarta: BPFE UGM.

Kozlowski, S. W. J., Chao, G., Smith, E. M. and Hedlund, J. 1993. “Organizational Downsizing: Strategies, Interventions, and Research Implications”. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds). International Review of Industrial and Organizational Psychology. New York: John Wiley and Sons, p 263–332.

Kusnendi. (2008). Model-Model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup. Sampai dengan LISREL. Bandung: Alfabeta.

Marcoulides and Heck. 1993. Making The Right Decision Organiztional Culture: Vision and Planning. United States of America: Prentice-Hall Inc.

Margono. 2004. Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.

Martin, Anthony Dio. 2003. Emotinal Quality Management: Refleksi, revisi dan Revitalisasi Hidup Melalui Kekuatan Emosi. Jakarta: Arga

Miner, JB. 1988. Organizational Behavior: Performance and Productivity. New. York: Random House.

Mufidah, S. Z., Issroviatiningrum, R. dan Sari, D. W. P. 2018. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi Di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”. Unissula Nursing Conference Call For Paper and National Conference. Vol. 1 No.1, p 83-89.

Mulyadi, dkk. 2015. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNI Cabang Surbaya. (Jurnal Ekonomi dan bisnis). Vol. 1 No.1, p 95-97.

Nawab, S. dan Bhatti, K. K. 2011.”Influence of Employee Compensation on Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of Educational Sector of Pakistan”. International Journal of Business and Social Science. Vol. 2 No. 8, p 25-32.

O’Reilly, C. A., Chatman, J. A. and Caldwell, D. F. 1991. “People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit”. Academy of Management Journal. Vol. 34 No. 3, p 487-516.

Ogunnaike, O. O., Oyewunmi, A. E. and Famuwagun, O. E. 2016. “Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education Management”. Mediterranean Journal of Social Sciences. Vol. 7 No. 3, p 296-301.

Pasaribu, Sjahril Effendy. 2015. Budaya Organisasi, Budaya Perusahaan, Budaya Kerja. Medan: USU Press.

Pasolong, Harbani. 2008. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta.

Permatasari, K. and Supartha, W. 2017. ”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Pada CV. Megah Food Trading”. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 6 No. 8, p 4127-4155.

Prasetyo, Iis. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”. Jurnal Neo Bisnis. Vol.2, No. 2.

Pratama E. W., Musadieq, M. A. and Mayowan, Y. 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Pegawai KSP Sumber Dana Mandiri Gresik)”. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 34 No. 1, p 1-9.

Priansa, Donni J. 2016. Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.

Rhoades, L. and Eisenberger, R. 2002. “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”. Journal of Applied Psychology. Vol. 87 No. 4, p 698-714.

Rhoades, L. and Eisenberger, R. 2002. “Reciprocation of perceived Organizational Support”. A Review of The Literature. Journal of Applied Psychology. Vol. 87, p 698-714.

Rinawati. 2019. Pengantar Teori Manajemen Komunikasi dan Organisasi. Banjarmasin: Pustaka Baru Press.

Rivai*,*Veithzal . 2015*.* Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan. Edisi Tujuh. Depok: PT. Raja Grafindo.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2018. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education

Robbins, P. Stephen. 2003. Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Robbins, Stephen. P. and Mary, Coulter. 2005. Manajemen. Edisi Tujuh. Jilid 2. Jakarta: Indeks.

R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Yrama. Widya.

Santoso, A. B. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang)”. Jurnal Mandiri-Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi. Vol. 1 No. 2, p 248–271.

Sarwono, Jonathan. 2018. Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Edisi Kedua. Yogyakarta: Suluh Media.

Steers, R. M. and Rodes, SR. 1978. “Major Influence on Employee Attendance A Process Model”. Journal of Applied Psychology. Vol. 63, pp. 391-407.

Sudiro, A. dan Putri, O. A. 2023. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

Sudjana, Nana. 2009. Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2001. Metode Penelitian, Bandung: Alfabeta.

Taner, B., Turhan, M., Helvacı, İ. and Köprülü, O. 2015. The Effect of the Leadership Perception and Organizational Justice on Organizational Commitment: A Research in a State University.

Tohir dan Agustian. 2020. Akhlak Untuk Negeri. Jakarta: PT Arga Tilanta.

Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan. Perubahan Organisasi). Bandung: Alfabeta.