



ANALISIS KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI PUTRA

Herudini Subariyanti, Andri Rizko Yulianto
FEB UBSI Jakarta, FTI UBSI Bogor
(Naskah diterima: 1 Juni 2021, disetujui: 30 Juli 2021)

Abstract

This study aims to analyze the effect of compensation and organizational commitment on employee performance. This research is a quantitative descriptive research using primary data sources taken directly from company employees who are actively working at PT. Rajawali Putra in South Tangerang, as a source of research data. The independent variables consist of compensation and organizational commitment, while the dependent variable is employee performance. The research design is a random sample study conducted on 109 samples of employees at PT. Rajawali Putra. Data collection techniques through questionnaires. Furthermore, the data were analyzed quantitatively by using statistical methods with the help of the SPSS 22.00 computer program, with descriptive analysis techniques, simple correlations, multiple correlations, and basic assumption tests, partial correlations, multiple correlations, F tests, t tests, and determination tests. From the research results, it can be concluded that there is a positive and significant relationship between compensation and organizational commitment to employee performance at PT. Rajawali Son.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diambil langsung dari karyawan perusahaan yang aktif bekerja di PT. Rajawali Putra di Tangerang Selatan, sebagai sumber data penelitian. Variabel bebas terdiri yaitu kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Desain penelitian adalah penelitian sampel acak yang dilakukan terhadap 109 sampel karyawan di PT. Rajawali Putra. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif yaitu dengan menggunakan metode statistik dengan bantuan program komputer SPSS 22.00, dengan teknik analisis deskriptif, korelasi sederhana, korelasi berganda, dan uji asumsi dasar, korelasi parsial, korelasi berganda, uji F, uji t, uji determinasi. Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Putra.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kinerja menjadi suatu masalah yang penting dalam perusahaan. Manusia, di samping sebagai salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, juga merupakan individu-individu yang memiliki perilaku berbeda satu sama lain. Manusia memiliki peran yang sama yakni sebagai tenaga kerja ataupun sebagai karyawan dalam suatu proses produksi yang dilakukan secara efektif dan efisien. Hasil akhir pekerjaan karyawan adalah berupa kinerja (*work performance*) baik kinerja yang bersifat kualitatif maupun kuantitatif. Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adannya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan (Jufrizien, 2016).

Di samping itu, peran karyawan adalah juga sebagai pihak yang melaksanakan visi, misi dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Oleh karena itu, sudah selayaknya apabila karyawan mendapatkan perlakuan yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka kontribusikan kepada organisasi. Kontribusi karyawan dapat berupa pemikiran, loyalitas, tenaga, waktu, keahlian, keterampilan,

sikap, dan pengorbanan yang mereka berikan kepada organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kompensasi dan komitmen organisasi.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis perusahaan dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif. (Andreani, 2015).

II. KAJIAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan

rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan (Andreani, 2015). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas apa yang telah dikerjakan

Menurut Wibowo (2016:289) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Sedangkan menurut Handoko (2012:2) mengatakan bahwa “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Indikator Kompensasi

Ada tiga indikator untuk menilai kompensasi (Simamora, 2004, p.442):

1. Puas terhadap Gaji Hak yang diterima oleh karyawan karena kompensasinya terhadap perusahaan.

2. Puas terhadap Fasilitas Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penunjang kelancaran untuk bekerja dan memotivasi karyawan agar semangat kerja.
3. Puas terhadap Tunjangan Kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pengertian Kinerja Karyawan Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang

Komitmen Organisasi

(Mekta, 2016) dalam (Cahyani, 2020) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada perusahaannya dapat dijadikan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan perusahaan tersebut. Robbins (1996: 171), komitmen organisasi merupakan suatu keadaan sejauh mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuannya, dan berniat memlihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Pamungkas (2014) dalam (Cahyani, 2020) menyebutkan komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang

rang terhadap organisasi. Untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Jadi komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetian anggota, dan kepuasan anggota untuk tetap tinggal pada organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009), organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja SDM. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau kinerja SDM.

Menurut Bernardin dan Russel dalam (Setiawan, 2015) kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran yang dijadikan

tolok ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak.

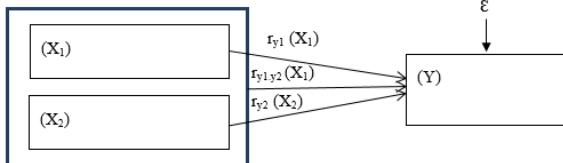
Minner (1992), mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

(Supatmi, 2013) Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah: (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai:

$$\text{Kinerja (performance - P)} = \text{Kemampuan (Ability - A)} \times \text{Usaha (effort - E)} \times \text{Dukungan (support - S)}$$

Hipotesis



Gambar 1. Konstelasi Pengaruh Antar Variabel

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Kepuasan Kerja

X₂ : Kompensasi

ε : Variabel lain

r_{Y1} : Pengaruh X₁ dengan Y

r_{Y2} : Pengaruh X₂ dengan Y

R_{Y12} : Pengaruh X₁ dan X₂ dengan Y

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang diambil langsung dari karyawan perusahaan yang aktif bekerja

di CV. Makmur Mandiri Sejahtera, sebagai sumber data penelitian.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarmanto dan Pangestu, 1993). Populasi menunjuk pada sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu. Populasi yang akan di analisis sebesar 130 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi (Djarmanto dan Pangestu, 1998). Sampel penelitian yang diambil, dihitung dengan menggunakan Nomogram Herry King (Sugiyono, 2014: 129), pada tingkat kesalahan sebesar 5% sehingga dari 130 orang jumlah populasinya diperoleh persentase sampel sebesar 36%. Dan dengan faktor pengali sebesar 1,195 (*Multiple Factor* pada tingkat kesalahan 5%) selanjutnya diperoleh hasil perhitungan sebesar 108,745. Maka dengan membulatkan hasil perhitungan tersebut ke atas, diputuskan bahwa hasil sampel penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 109 orang karyawan aktif dari keseluruhan populasi

karyawan sebanyak 130 orang karyawan yang aktif bekerja di CV. Makmur Mandiri Sejahtera pada saat penelitian ini dilangsungkan.

Metode Pengumpulan Data

1. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara acak/random dan langsung dalam satu waktu yang sama dalam beberapa hari secara berturut-turut dalam masa aktifitas perusahaan, dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner/angket yang memuat sebanyak 42 butir pertanyaan-pertanyaan singkat terkait dengan variabel kompensasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) yang langsung dapat diisi oleh responden pada saat ditemui di saat senggang diluar dari aktifitas kerjanya. Kemudian setelah itu, data yang terkumpul dapat diolah dengan menggunakan alat bantu perhitungan statistik SPSS 22. Kuesioner yaitu dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden. Kuesioner di samping bertujuan untuk menampung data sesuai dengan kebutuhan, juga merupakan suatu kertas kerja yang harus ditatalaksanakan secara aktif (Husein Umar 1999). Kuesioner terdiri atas beberapa item pertanyaan yang terkait dengan kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Kuesioner diisi oleh

karyawan-karyawati yang termasuk dalam sampel.

2. Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden (Husein Umar, 1999). Wawancara dilakukan dengan karyawan-karyawati di Jakarta.

Sumber Data

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti (Husein Umar, 1999). Dalam penelitian ini data primer adalah karyawan-karyawati di Jakarta yang dipilih secara acak/random.

IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan item-item pertanyaan, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran hasil penelitian. Hasil penelitian ini dianalisis secara deskriptif dan kuantitatif. Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mendeskripsikan item-item pertanyaan, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang diperoleh menge-

nai variabel yang diteliti. Analisis diteliti dengan menggunakan program SPSS 22, yang digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Normalitas Data

Salah satu alat uji statistik untuk menentukan apakah sekumpulan data berdis-

tribusi normal atau tidak adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov (K-S) yang dihitung dengan bantuan Program SPSS 22.0 (tabel 4.8). Ketentuan yang digunakan untuk menguji normalitas adalah data memiliki distribusi normal apabila signifikansi (sig) lebih besar dari 0.05.

Tabel 1 Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			109
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	4.85791487
Most Extreme Differences		Absolute	.060
		Positive	.041
		Negative	-.060
Test Statistic			.060
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		Sig.	.811 ^e
		99% Confidence Interval	
		Lower Bound	.801
		Upper Bound	.821

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Dari hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov, terlihat nilai K-S hitung adalah (0.811). Dari nilai signifikansi kedua variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua (2) variabel mem-

punyai hubungan yang linear secara signifikan ataukah tidak. Pengujian linearitas ini merupakan salah satu syarat dalam pengujian analisis uji korelasi atau uji regresi linear. Pengujian linearitas ini menggunakan software SPSS 22 dengan memakai *Test of Linearity* pada taraf signifikansi sebesar 5%. Dua (2) variabel akan dikatakan mempunyai hubungan yang linear jika nilai signifikansi hasil pengolahan data

yang didapat (*Linearity*) menunjukkan angka kurang dari (<) 0,05. Pengolahan dengan

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas X₁ terhadap Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_Y * KOMPENSASI_X1	Between Groups	2339,479	23	101,716	3,567	,000
	(Combined) Linearity	1610,591	1	1610,591	56,484	,000
	Deviation from Linearity	728,889	22	33,131	1,162	,304
	Within Groups	2423,713	85	28,514		
	Total	4763,193	108			

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas X₂ terhadap Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_Y * KOMITMEN_X2	Between Groups	2684,681	23	116,725	4,773	,000
	(Combined) Linearity	1616,441	1	1616,441	66,104	,000
	Deviation from Linearity	1068,239	22	48,556	1,986	,014
	Within Groups	2078,512	85	24,453		
	Total	4763,193	108			

Berdasarkan hasil output tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji linearitas X₁ terhadap Y memperoleh nilai *linearity* sebesar 0.00 dan nilai hasil uji linearitas X₂ terhadap Y memperoleh nilai *linearity* sebesar 0.00. Artinya, karena keduanya mempunyai nilai *Linearity* kurang dari (<) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel X₁ terhadap Y dan antara variabel X₂ terhadap Y sama-sama terdapat hubungan yang linear.

Uji Heteroskedastisitas

Pengertian heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana terdapat ketidaksamaan varian dari residual pada seluruh pengamatan pada suatu model regresi. Pengujian heteroskedastisitas diperuntukkan guna mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresinya. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam sebuah model regresi adalah tidak boleh ada masalah heteroskedastisitas atau dengan kata lain harus bebas masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			TOTAL_X1	TOTAL_X2	Unstandardized Residual
Spearman's rho	KOMPENSASI_X1	Correlation Coefficient	1,000	.428**	,013
		Sig. (2-tailed)		,000	,892
		N	109	109	109
	KOMITMEN	Correlation Coefficient	.428**	1,000	,112
	ORGANISASI_X2	Sig. (2-tailed)		,000	,248
		N	109	109	109
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,013	,112	1,000
		Sig. (2-tailed)		,892	,248
		N	109	109	109

Dari hasil pengolahan data diatas diketahui antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,892 dan variabel Kompensasi (X_2) dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,248. Nilai signifikansi korelasi X_1 dan X_2 lebih dari ($>$) 0,05 maka pada model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas, atau dengan kata lain dalam model regresi ini bebas heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna

atau mendekati/nyaris sempurna diantara variabel-variabel independen (X) yang ada dalam suatu model regresi. Pengujian multikolinearitas atas data-data statistik yang ada dalam penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas diantara variabel-variabel independen (X). Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* atau *VIF* dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan *software* SPSS 22. Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *tolerance* dan juga *VIF* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficientsa						Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	
1 (Constant)	13,462	4,884			2,756	,007	
KOMPENSASI_X1	,501	,100		,398	4,987	,000	,791
KOMITMEN_X2	,443	,088		,400	5,011	,000	,791
							1,264

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari tabel tersebut diatas dapat diketahui bahwa bahwa pada kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) itu semuanya diperoleh nilai $VIF < 10$ dan/atau semuanya diperoleh nilai $Tolerance > 0,10$. Nilai $VIF < 10$ untuk $X_1=1,264$ dan untuk $X_2=1,264$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ itu menunjukkan bahwa diantara kedua variabel bebas (X_1 dan X_2) tersebut tidak terjadi multikolinieritas atau dengan kata lain bebas multikolinieritas.

Uji Korelasi Parsial

Analisis regresi parsial (*Parsial Corelation*) digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel dalam bentuk persamaan. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan (derajat) hubungan linier antara dua variabel. Soegiarto (2015:426). Nilai korelasi berkisar antara -1 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 atau -1 maka hubungannya semakin kuat, dan sebaliknya

semakin mendekati nol (0) maka hubungannya semakin lemah. Sedangkan nilai positif dari koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang searah antara variabel X dan Y, adapun nilai yang negatif menunjukkan hubungan yang berkebalikan antara X dan Y. Tabel berikut ini menggambarkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap perolehan nilai koefisien korelasi :

Tabel 5. Indikator Tingkat Keeratan Hubungan (Korelasi)

KORELASI	
Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	SANGAT RENDAH
0,20-0,399	RENDAH
0,40-0,599	SEDANG
0,60-0,799	KUAT
0,80-1,00	SANGAT KUAT
Sugiyono (2007:214)	

Setelah dilakukan pengolahan dengan menggunakan software SPSS 22, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Korelasi Parsial X_1 terhadap Y

Correlations				
Control Variables				
KOMITMEN_X2	KOMPENSASI_X1	Correlation	TOTAL_X1	TOTAL_Y
		Significance (2-tailed)		
		df	0	106
	KINERJA_Y	Correlation	,436	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	
		df	106	0

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil pengujian korelasi diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi parsial antara

Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Komitmen Organisasi

(X₂) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap) adalah 0,436. Nilai korelasi ini berada di dalam rentang antara 0,40-0,599 yang mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Kompensasi (X₁) terhadap Kinerja (Y) dimana variabel Komitmen Orga-

nisasi (X₂) dikendalikan/dikontrol (dianggap / dibuat tetap). Dan arah hubungan antara keduanya adalah positif ditunjukkan oleh nilai r yang positif, sehingga semakin tinggi nilai Kompensasi (X₁) maka nilai Kinerja (Y) juga akan semakin meningkat.

Tabel 7. Hasil Pengujian Korelasi Parsial X₂ terhadap Y

Correlations				
Control Variables			TOTAL_X2	TOTAL_Y
KOMPENSASI_X1	KOMITMEN_X2	Correlation	1,000	,438
		Significance (2-tailed)		,000
		df	0	106
	KINERJA_Y	Correlation	,438	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	
		df	106	0

Correlations				
Control Variables			TOTAL_X2	TOTAL_Y
Kepuasan_X1	Kompensasi_X2	Correlation	1.000	.527
		Significance (2-tailed)	.	,000
		df	0	159
	Kinerja_Y	Correlation	.527	1.000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	159	0

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil pengujian korelasi diatas dapat dijelaskan bahwa korelasi parsial antara Komitmen (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Kompensasi (X₁) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap) adalah 0,438. Nilai korelasi ini berada di dalam rentang antara 0,40-0,599 yang mana hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Komitmen (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana variabel Kompensasi

(X₁) dikendalikan/dikontrol (dianggap/dibuat tetap). Dan arah hubungan antara keduanya adalah positif ditunjukkan oleh nilai r yang positif, sehingga semakin tinggi nilai Komitmen (X₂) maka nilai Kinerja Karyawan (Y) juga akan semakin meningkat.

Uji Korelasi Berganda (R)

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana dan seberapa besar hubungan antara dua variabel independen atau

lebih (X_1, X_2, X_3 , dst) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Koefisien korelasi berganda (R) akan menunjukkan seberapa besar hubungan antara kedua jenis variabel ini secara serentak, yang nilainya berkisar antara

rentang nol (0) hingga satu (1). Semakin mendekati satu (1) maka hubungannya akan semakin kuat dan semakin mendekati nol (0) maka hubungannya akan semakin lemah.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	,465	,455	4,904

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_X2, KOMPENSASI_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.516	2.925

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Kepuasan_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil uji korelasi berganda dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil nilai R sebesar 0,682 yang artinya bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Komitmen (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada rentang antara 0.60-0.799.

Adapun arah hubungan antara kedua variabel independennya secara simultan adalah positif yang ditunjukkan oleh hasil nilai R yang positif, sehingga semakin meningkat nilai variabel Kompensasi (X_1) dan nilai Komit-

men (X_2) secara simultan maka akan meningkatkan pula nilai Kinerja Karyawan (Y).

Uji F (Pengujian Serentak Pengaruh X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas (X) mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dengan pengujian statistik menggunakan SPSS 22 diperoleh hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2214.464	2	1107.232	46.049
	Residual	2548.728	106	8.558	
	Total	4763.193	108		

a. Dependent Variable: KINERJA_Y

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN_X2, KOMPENSASI_X1

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh nilai koefisien F sebesar 46.049. Hipotesis nol (H_0) dalam pengujian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hipotesis alternatifnya (H_a) adalah terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46.049 dan dengan tingkat ke-

yakinan sebesar 95% diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,053. Menggunakan kriteria pengujian H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka diperoleh perbandingan nilai $46,049 > 3,053$, yang mana menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ hal itu artinya H_0 ditolak. Dengan ditolaknya hipotesis nol (H_0), maka hipotesis alternatifnya (H_a) diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji t (Pengujian Parsial Pengaruh X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y)

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13,462	4,884				
	TOTAL_X1	,501	,100	,398	,000	,791	1,264
	TOTAL_X2	,443	,088	,400	,000	,791	1,264

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.462	4.884		2.756	.007		
Kompensasi_X1	.501	.100	.398	4.987	.000	.791	1.264
Komitmen_X2	.443	.088	.400	5.011	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari hasil uji t yang telah dilakukan adalah bahwa diperoleh nilai signifikansi pada pengujian X_1 terhadap Y yaitu sebesar 0.000 dan nilai pengujian X_2 terhadap Y yaitu sebesar 0.000. Sebagaimana persyaratan jika nilai signifikansi hasil pengujian variabel X secara parsial terhadap variabel Y lebih kecil dari ($<$) 0,05 adalah menunjukkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh terhadap variabel Y , dan melihat nilai koefisien X_1 (+0,498) dan nilai koefisien X_2 (+0,501) adalah positif yang menandakan bahwa hubungan diantara keduanya terhadap Kinerja Karyawan adalah searah, maka dari hasil pengolahan statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompen-sasi (X_1) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap Y dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh secara positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi (Uji R^2)

R kuadrat (R^2) atau dikenal juga dengan istilah Kofesien Determinasi adalah sebuah

ukuran tentang besarnya varian dari variabel dependen (Y) yang dijelaskan oleh variabel-variabel bebasnya (X_1 dan X_2). Nilai suatu koefisien determinasi (R^2) adalah merupakan suatu ukuran yang menunjukkan besarnya kontribusi/sumbangan dari variabel penjelas terhadap variabel respon. Dengan kata lain, koefisien determinasi menunjukkan ragam (variasi) naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X (berapa bagian dari total keragaman dalam variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh beragamnya nilai-nilai yang diberikan setiap variabel independen (X) dalam suatu model regresi).

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	,465	,455	4,904

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN_X2, KOMPENSASI_X1

b. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari hasil hasil pengolahan data statistik dengan SPSS 22 tersebut dapat diketahui

bahwa besarnya sumbangan pengaruh variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) secara serentak/bersama-sama / simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) atau nilai koefisien determinasinya (R^2) adalah sebesar 0,465 atau 46.5%. Adapun besaran nilai sisanya yaitu sebesar 0,522 atau 52.2% (epsilon) adalah merupakan besaran kontribusi/sumbangan pengaruh faktor-faktor lain selain variabel Kompensasi (X_1) dan variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), yang mana faktor-faktor tersebut tidak diketahui dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian didapat kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan sedang antara kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Rajawali Putra. Berdasarkan hasil uji korelasi berganda dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil nilai R sebesar 0,465, yang artinya bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel Kepuasan Kerja (X_1) dan variabel Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena berada pada rentang antara 0.40-0599.

Adapun arah hubungan antara kedua variabel independennya secara simultan adalah positif yang ditunjukkan oleh hasil nilai R

yang positif, sehingga semakin meningkat nilai variabel Kompensasi (X_1) dan nilai Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan maka akan meningkatkan pula nilai Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien F sebesar 46.049. Hipotesis nol (H_0) dalam pengujian ini adalah tidak terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan hipotesis alternatifnya (H_a) adalah terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Terbukti bahwa kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil uji normalitas data yang menggunakan perhitungan Kolmogorov- Smirnov, terlihat nilai K-S hitung adalah (0.811). Dari nilai signifikansi kedua variabel terlihat besarnya lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Terdapat pengaruh sedang antara kompensasi dan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan di PT. Rajawali Putra.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, T. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jawa Abadi Bersama. *Jurnal AGORA Vol.3 No.2.*
- Andreani, T. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jawa Abadi Bersama. *Jurnal AGORA Vol.3 No.2.*
- Cahyani, R. A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Salatiga). *Jurnal Ekobis Dewantara Vol.3 No.1.*
- Jufrizien. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*
- Juniantara, I. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 611-628.*
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami Vol 1 No.2, 43-53.*
- Supatmi, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Administrasi Bisnis.*
- Djarwanto, P. d. (1998). *Statistik Induktif.* Yogyakarta: BPFE.
- Djarwanto, P. (1998). *Statistik Sosial Ekonomi.* Yogyakarta: BPFE.
- Jufrizien. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*
- Juniantara, I. W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 611-628.*
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Psikologi Islami Vol 1 No.2, 43-53.*
- Supatmi, M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit Administrasi Bisnis.*
- Handoko, TH. 1995. *Manajemen*, Edisi 2. Yogyakarta: BPFE UGM
- Minner, J. (1992). *Industrial Organization Psychology.* New York: McGraw- Hill.
- Robbins, S. &. (1999). *Management, Sixth Edition.* Prentice Hall Inc.
- Robins, S. (1993). *Organization Behavior: Concept Application and Controversies.* New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sekaran, U. (1992). *Research Method for Business.* New York: John Willey&Sons Inc.

YAYASAN AKRAB PEKANBARU
Jurnal AKRAB JUARA
Volume 6 Nomor 3 Edisi Agustus 2021 (174-190)

- Simamora, Henry (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Siswanto, H. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Umar, H. (2007). *Studi Kelayakan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2014, April). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.