

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUMBER MULTIVITA DI KABUPATEN BOGOR

Sani Mariastuti¹, Priehadi Dhasa Eka²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: mariastutisani@gmail.com1, dosen01577@unpam.ac.id2

ABSTRACT

Purpose. *This study aims to determine the effect of compensation (X1) and organizational commitment (X2) on employee performance (Y) at PT Sumber Multi Vita.*

Methods *This research employs an associative design using a quantitative approach. The population in this study consists of 73 employees from various sections at PT Sumber Multi Vita. Data was collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique employed is multiple regression.*

Results. *The results of this study indicate that compensation and organizational commitment positively affect employee performance at PT Sumber Multi Vita. This is supported by the multiple linear regression equation $Y = 14.940 + 0.234X1 + 0.460X2$, with the combined variables contributing 0.400 or 40% to employee performance.*

Implication *The result of this research show the important of paying attention to Compensation and Organizational Commitment in improving employee performance at PT Sumber Multivita, Management needs to pays attention to these factors to increase organizational productivity and efficiency.*

Keywords. *Compensation, Organizational Commitment, and Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber Multi Vita.

Metode Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di semua bagian pada PT Sumber Multi Vita yang berjumlah 73 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita. Hal ini dibuktikan dengan persamaan regresi linear yang didapatkan yaitu $Y=14,940+0,234X1+0,460X2$ dan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,400 atau 40%.

Implikasi Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya perhatian yang perlu diberikan terhadap Kompensasi dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sumber Multivita. Manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi.

Kata Kunci. Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

PT Sumber Multi Vita adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam industri penggilingan pakan dan produksi obat hewan ternak yang sudah berdiri sejak tahun 1987. Persaingan yang semakin ketat di antara perusahaan mengharuskan PT Sumber Multivita untuk bertahan dan bersaing dengan perusahaan yang lain. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan efisiensi dalam penggunaan sumber dayanya untuk bisa berkembang dalam lingkungan yang kompetitif. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting yang memerlukan perhatian lebih dari perusahaan.

Kesadaran perusahaan atas pentingnya sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan mendorong perusahaan untuk terus berupaya meningkatkan kemampuan karyawan dengan berbagai usaha untuk dapat memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, pada kenyataannya usaha perusahaan dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan tidak selalu berjalan dengan lancar, sebab ada beberapa tantangan yang harus diatasi untuk bisa mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan bagian Personalia dari PT Sumber Multi Vita, diketahui bahwa saat ini perusahaan sedang menghadapi tantangan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tidak hanya mengacu pada hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan, tetapi juga mencakup pada proses bagaimana pekerjaan itu dilakukan guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap perkembangan dan keberhasilan perusahaan, sehingga perusahaan perlu fokus dalam peningkatan kinerja karyawan yang belum optimal, hal ini terlihat dalam hasil data kinerja karyawan yang didapatkan dimana hasil penilaian kinerja karyawan PT Sumber Multivita secara rata-rata pada tahun 2021-2023 menunjukkan pencapaian tingkat kinerja yang belum optimal.

Kinerja yang optimal dapat dicapai apabila para pemimpin perusahaan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawannya dengan baik. Salah satu langkah yang dapat ditempuh adalah memberikan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sutrisno (2017) yang menekankan bahwa pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Oleh karena itu, kompensasi yang diterima oleh karyawan akan mencerminkan nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, data kompensasi yang didapatkan dari PT Sumber Multivita menunjukkan bahwa pemberian gaji pokok yang dilakukan belum sesuai dengan jumlah upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Sehingga terdapat dugaan bahwa ketidaksesuaian dalam pemberian gaji ini saling berkaitan dengan hasil kinerja yang didapatkan oleh PT Sumber Multi Vita.

Komitmen organisasi juga memainkan peran yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik dalam suatu perusahaan dan sebagai langkah untuk dapat bertahan di tengah persaingan perusahaan yang ketat. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan menurut Busro (2018:75) dalam bukunya yang berjudul "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia" menyebutkan hasil penelitian dari Khan et.al yang mendukung pandangan bahwa "komitmen organisasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan". Artinya, semakin tinggi komitmen seseorang terhadap organisasi, maka kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan semakin baik, begitupun sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi seseorang, maka kinerja mereka juga akan semakin rendah.

Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul karena mereka dapat lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang kurang berkomitmen. Secara umum, karyawan yang mempunyai tingkat komitmen yang tinggi cenderung bekerja secara optimal, memusatkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktu pada pekerjaan yang telah diberikan. Dengan demikian, pekerjaan yang mereka lakukan akan sesuai dengan harapan perusahaan. Komitmen yang kuat ini juga dapat berdampak positif bagi perusahaan seperti meningkatkan prestasi karyawan, dan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan di PT Sumber Multi Vita dinilai masih cenderung rendah, hal ini didasarkan pada data pencapaian produksi tahun 2020-2022 di PT Sumber Multi Vita yang masih belum optimal. Selain itu, hal ini juga didukung oleh hasil wawancara yang telah dilakukan dengan perwakilan bagian Personalia yang menyatakan bahwa penurunan hasil produksi yang terjadi berkaitan dengan rendahnya tingkat komitmen organisasi di kalangan karyawan. Bagian Personalia juga menjelaskan bahwa selama jam kerja masih terdapat beberapa karyawan yang kurang fokus dalam memanfaatkan waktu kerja mereka, seperti terlibat dalam aktivitas bersantai, mengobrol, atau melakukan kegiatan lain yang tidak relevan dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan, yang mana kegiatan ini berkaitan erat dengan rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat terjadi jika pemberian kompensasi berjalan sesuai dengan rencana dan didukung juga oleh tingkat komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Harapan ini merupakan alur dasar penelitian yang akan, dimana terdapat dugaan adanya pengaruh antara pemberian kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sumber Multi Vita di kabupaten Bogor.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kompensasi

Dalam lingkungan perusahaan, kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang didapatkan oleh seseorang atas kerja yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Menurut Enny (2019:37) kompensasi diartikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Para ahli seperti Akbar (2021:125), Sutrisno (2017:181), Hasibuan (2014:19), Kim & Jang (2020), dan Endang Sugiarti (2020) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan kontribusi mereka untuk organisasi/perusahaan.

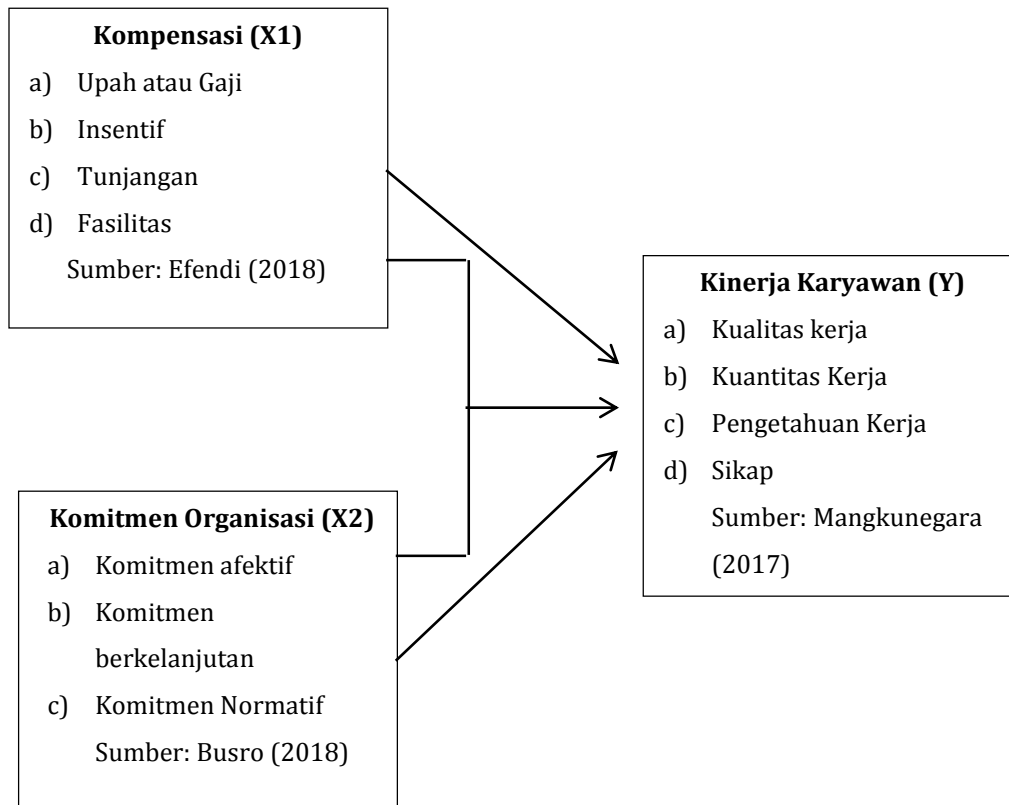
Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mencerminkan sikap individu terhadap nilai-nilai perusahaan dan menunjukkan sejauh mana individu tersebut dapat memprioritaskan pekerjaan serta keterlibatan mereka dalam organisasi. Komitmen organisasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur dan mengevaluasi kekuatan karyawan dalam bertahan dan melaksanakan tugas serta kewajibannya terhadap organisasi. Individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berupaya sebaik mungkin untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen kerja seseorang maka semakin besar loyalitas, produktivitas, dan tanggung jawab mereka terhadap hal-hal yang berkaitan dengan organisasi. Pengertian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh para ahli seperti Wibowo (2016), Kreitner dan Kinicki (2015), Sapitri (2016), Jamal (2021), Sianipar (2014), dan Zulkarnaen (2018) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat keinginan dan keyakinan seorang karyawan untuk menjadi anggota organisasi dan menerima visi misi serta tujuan dari organisasinya dengan menunjukkan kepedulian individu terhadap nasib organisasi dan berupaya untuk mengembangkan potensi organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Karyawan

Secara bahasa, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2016:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut istilah tersebut kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas, kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pengertian ini selaras dengan pengertian yang disampaikan oleh para ahli seperti Sutrisno (2016), Afandi (2018:83), Hasibuan (2016:95), Mangkunegara (2019), dan Mulyadi (2021) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diemban dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini mencakup tingkat ketepatan, kecepatan, kualitas, inisiatif, dan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Karena hipotesis ini bersifat sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang telah terkumpul. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita.

3. Metode Penelitian

Penelitian yang dilakukan pada penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) “penelitian asosiatif merupakan penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih”. Sedangkan penelitian kuantitatif menurut pengertian yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018) merupakan pendekatan penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian

berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu mencari hubungan pengaruh antara variabel *independent* (bebas) yaitu Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dengan variabel *dependent* (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan unit analisis yang dituju adalah individu, yaitu para karyawan di PT Sumber Multi Vita.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sumber Multi Vita di kabupaten Bogor yang berjumlah 73 karyawan. Dalam menentukan besarnya jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dalam objek penelitian dijadikan sebagai sampel. Hal ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Sugiyono (2018) yang menyatakan “sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100, atau penelitian ini ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *Software SPSS versi 24*. Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang didapatkan oleh setiap variabel yang diuji pada penelitian ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Varibel Kompensasi (X1)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,522	0,2303	<i>Valid</i>
X1.2	0,638	0,2303	<i>Valid</i>
X1.3	0,59	0,2303	<i>Valid</i>
X1.4	0,32	0,2303	<i>Valid</i>
X1.5	0,585	0,2303	<i>Valid</i>
X1.6	0,672	0,2303	<i>Valid</i>
X1.7	0,507	0,2303	<i>Valid</i>
X1.8	0,573	0,2303	<i>Valid</i>
X1.9	0,254	0,2303	<i>Valid</i>
X1.10	0,254	0,2303	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2303, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel kompensasi adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
X2.1	0,545	0,2303	<i>Valid</i>
X2.2	0,418	0,2303	<i>Valid</i>
X2.3	0,75	0,2303	<i>Valid</i>
X2.4	0,322	0,2303	<i>Valid</i>
X2.5	0,458	0,2303	<i>Valid</i>
X2.6	0,521	0,2303	<i>Valid</i>
X2.7	0,609	0,2303	<i>Valid</i>
X2.8	0,637	0,2303	<i>Valid</i>

X2.9	0,536	0,2303	<i>Valid</i>
X2.10	0,423	0,2303	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Bedasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2303, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel komitmen organisasi adalah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Y.1	0,274	0,2303	<i>Valid</i>
Y.2	0,431	0,2303	<i>Valid</i>
Y.3	0,304	0,2303	<i>Valid</i>
Y.4	0,714	0,2303	<i>Valid</i>
Y.5	0,504	0,2303	<i>Valid</i>
Y.6	0,394	0,2303	<i>Valid</i>
Y.7	0,394	0,2303	<i>Valid</i>
Y.8	0,356	0,2303	<i>Valid</i>
Y.9	0,642	0,2303	<i>Valid</i>
Y.10	0,575	0,2303	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Bedasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2303, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam indikator variabel komitmen organisasi adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Std. Realibilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,650	0,60	<i>Reliable</i>
Komitmen Organisasi (X2)	0,705	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,602	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Tabel 4. di atas menunjukkan tingkat kepercayaan suatu pernyataan dalam sebuah penelitian, dimana seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan sebagai prasyarat dalam analisis regresi berganda untuk memastikan bahwa penaksiran parameter dan koefisien regresi tidak bias. Berikut ini merupakan hasil uji asumsi klasik yang telah diperhitungkan:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		3,43436512
Most Extreme Differences	Absolute		0,092
	Positive		0,068
	Negative		-0,092
Test Statistic			0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.535 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,522
		Upper Bound	0,547
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 303130861.			

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat dilihat *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi normal dan dapat digunakan ke tahap analisis selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Beta					Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,940	3,085		4,843	0,000		
	Kompensasi	0,234	0,088	0,268	2,663	0,010	0,847	1,180
	Komitmen Organisasi	0,406	0,085	0,478	4,754	0,000	0,847	1,180
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari hasil perhitungan nilai *tolerance* antar variabel independen diketahui lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena telah memenuhi asumsi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	0,400	0,383	3,48308	1,637
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7, pengujian autokorelasi dengan menggunakan uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson yang didapatkan adalah sebesar 1,637 dan masuk dalam interval 1,55-2,46 dengan keterangan tidak ada autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat autokorelasi dan layak untuk digunakan.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta				
1	(Constant)	-0,206	1,894		-0,109	0,914
	Kompensasi	0,065	0,054	0,155	1,212	0,229
	Komitmen Organisasi	0,025	0,052	0,061	0,478	0,634
a. Dependent Variable: Abs_res						

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 8. di atas diketahui bahwa signifikan variabel kompensasi mempunyai nilai sebesar 0,229 dan komitmen organisasi sebesar 0,634. Ini menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas (independen) memiliki nilai signifikansi lebih besar dari probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas dalam varian kesalahan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linear

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Sederhana Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	0,207	0,196	3,97780
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Hasil pengujian regresi linear sederhana yang terdapat pada tabel 9. di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh untuk variabel kompensasi (X₁) adalah $Y = 23,060 + 0,397 X$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 23,060, yang artinya pada saat kompensasi (X₁) bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 23,060.
- Nilai koefisien regresi nilai (b) variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang didapat pada penelitian ini adalah sebesar 0,397 (positif). Artinya, apabila terdapat kenaikan kompensasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan variasi kinerja karyawan sebesar 0,397 satuan.

**Tabel 10. Hasil Regresi Linear Sederhana
 Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	0,340	0,330	3,62940
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 10. di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang diperoleh untuk variabel komitmen organisasi (X₂), yaitu $Y = 19,378 + 0,494X$. Dari persamaan tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai (a) atau konstanta sebesar 19,378, yang artinya jika komitmen organisasi (X₂) bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 19,378.
- Nilai koefisien regresi nilai (b) variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yang didapatkan pada penelitian ini adalah sebesar 0,526 (positif). Artinya, apabila terdapat kenaikan komitmen organisasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja variasi karyawan sebesar 0,494 satuan.

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	0,400	0,383	3,48308
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 11. di atas dapat diketahui bahwa persamaan yang diperoleh dari hasil analisis regresi linear berganda maka dapat diketahui $Y = 14,940 + 0,234X_1 + 0,460X_2$, Interpretasi yang didapatkan dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14,940, diartikan apabila variabel X₁ dan X₂ bernilai nol atau tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan hanya akan bernilai 14,940 point.
- Nilai kompensasi (X₁) sebesar 0,234 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berbanding lurus terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel komitmen organisasi (X₂), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel kompensasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,234 point.
- Nilai komitmen organisasi (X₂) sebesar 0,460 dan bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berbanding lurus terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompensasi (X₁), maka setiap perubahan satu satuan pada variabel komitmen organisasi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,460 point.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 12. Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja Karyawan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.455**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 12. di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi variabel kompensasi adalah 0,455. Skor ini diinterpretasikan sebagai 40 – 0,599 yang menunjukkan tingkat hubungan sedang atau cukup kuat. Artinya, tingkat hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **sedang** atau **cukup kuat**.

Tabel 13. Koefisien Korelasi Variabel Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Komitmen Organisasi	Kinerja Karyawan
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.583**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	73	73
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 13. di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang didapatkan oleh variabel komitmen organisasi adalah 0,583. Skor ini diinterpretasikan sebagai 0,40 – 0,599, yang menunjukkan tingkat hubungan yang sedang hingga kuat. Artinya, tingkat hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang **sedang** atau **cukup kuat**.

Tabel 14. Koefisien Korelasi Kompensasi (X₁) dan Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	0,400	0,383	3,48308

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 14. di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang didapatkan oleh variabel kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) adalah 0,633. Skor ini diinterpretasikan sebagai 0,60 – 0,799 yang menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Artinya, tingkat hubungan variabel kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15. Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	0,207	0,196	3,97780
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Hasil pengujian determinasi yang terdapat pada tabel 15. menunjukkan nilai koefisien determinasi RSquare yang didapatkan pada penelitian ini adalah 0,207. Artinya, variabel kompensasi (X_1) berkontribusi sebesar 20,7% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya 79,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel 16. Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	0,340	0,330	3,62940
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Hasil pengujian determinasi yang terdapat pada tabel 16. di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi RSquare yang didapatkan pada penelitian ini adalah 0,340. Artinya, komitmen organisasi (X_2) berkontribusi sebesar 34% terhadap variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan sebesar 66% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Tabel 17. Koefisien Determinasi Kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	0,400	0,383	3,48308
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen Organisasi				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 17. di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi RSquare yang didapatkan pada penelitian ini adalah sebesar 0,400, artinya variabel kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 40% terhadap kinerja karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 60% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

**Tabel 18. Uji t Parsial Variabel Kompensasi (X_1)
 Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.455 ^a	0,207	0,196	3,97780
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 18. di atas dapat diketahui bahwa nilai thitung yang didapatkan pada penelitian ini adalah $4,302 > 1,994$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kesimpulan yang dihasilkan adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita.

**Tabel 19. Uji t Parsial Variabel Komitmen Organisasi (X_2)
 Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	0,340	0,330	3,62940
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi				

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 19. di atas dapat diketahui bahwa nilai thitung yang didapatkan pada penelitian ini adalah $6,043 > 1,994$ dengan signifikansi $0,000 < 0,005$, maka kesimpulan yang dihasilkan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita.

Tabel 20. Uji F Hitung

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566,989	2	283,494	23,368	.000 ^b
	Residual	849,230	70	12,132		
	Total	1416,219	72			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi						

Sumber: Data primer yang diolah dengan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 20. di atas dapat diketahui bahwa nilai fhitung yang dihasilkan pada penelitian ini adalah $23,368 > 3,13$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka kesimpulan yang dihasilkan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita.

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Adapun beberapa kekurangan ataupun keterbatasan penelitian yang peneliti sadari dari penelitian kali ini. Berdasarkan pada pengalaman langsung yang peneliti lakukan, beberapa keterbatasan yang ditemukan adalah sebagai berikut:

- Peneliti hanya melakukan analisis pengaruh pada dua variabel independen yaitu kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hal ini memungkinkan adanya faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya kerja, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

- b. Metode dari pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian kali ini menggunakan media kuisioner sebagai alat utamanya, sehingga memungkinkan data yang dikumpulkan bersifat subyektif. Selama proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui kuesioner mungkin tidak selalu mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Hal ini dapat terjadi karena setiap responden memiliki cara berpikir, prasangka, dan pemahaman yang berbeda yang secara langsung akan memengaruhi seberapa baik responden mengisi kuesioner yang telah diberikan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil data penelitian terhadap PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor. Hal ini didasarkan pada hasil uji t variable kompensasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai thitung $4,303 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.
- Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor. Hal ini didasarkan pada hasil uji t variable komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai thitung $6,043 > t_{tabel} 1,994$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.
- Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor. Hal ini didasarkan pada hasil uji f variabel kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang memiliki nilai fhitung $23,368 > f_{tabel} 3,13$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Multi Vita di Kabupaten Bogor.

Daftar Pustaka

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tiga Belas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamal, S. Y. (2021). Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Jambura Economic Education, Vol 3 No. 1*.
- Kim, H. S. (2020). The Effect of Increasing Employee Compensation on Firm Performance: Evidence from The Restaurant Industry. *International Journal of Hospitality Management, Vol 8 No. 8*, 102-513.
- Kreitner, & K. (2015). *Perilaku Organisasi, Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusaha*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, Purnomo, N., Sutrisno, Komarudin, & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sriwijaya Dinamika Perkasa di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol 4 No. 1*, 16-26.

- Sapitri, R. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIP*, 1-9.
- Sianipar, A. d. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV. X. *Jurnal Psikodemensia*, Vol 13 No.1, 98-114.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, Vol 3 No. 2.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Zulkarnaen, W., & Sofyan, Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Vol 2 No.2, 183-192.