

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CREDIT UNION TRI TAPANG  
KASIH DI SEJIRAM KECAMATAN SEBERUANG  
KABUPATEN KAPUAS HULU**

**Temie Prima Sari**

email: temieprimasari85@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah bentuk penelitian asosiatif dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 responden pada Credit Union Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Pembahasan dengan menggunakan uji asumsi dasar, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji *t* dan uji koefisien determinasi. Model pengujian yang diteliti menggunakan *software* SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**KATA KUNCI:** kompensasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan

**PENDAHULUAN**

Perusahaan adalah suatu bentuk organisasi yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan tujuan menghasilkan barang dan jasa. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan berbagai sumber daya. Komponen sumber daya yang paling dibutuhkan oleh organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Ini tercermin dari tingginya kontribusi karyawan dalam membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Dalam praktiknya kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja perusahaan dan kinerja karyawan. Kinerja perusahaan merupakan hasil pencapaian kerja perusahaan secara keseluruhan, sedangkan kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian yang dihasilkan oleh seorang individu dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja yaitu dengan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan.

Perusahaan juga harus memberikan perhatian dan mampu membuat karyawannya percaya sehingga memperoleh timbal balik dari karyawan berupa komitmen yang tinggi. Komitmen yang dimiliki oleh karyawan menjadi faktor yang penting bagi

kemajuan dan perkembangan perusahaan setiap tahunnya. Jika komitmen karyawan terhadap perusahaan tinggi, maka mereka bersedia bekerja secara maksimal bahkan melampaui batas yang diwajibkan oleh perusahaan dan menghasilkan kinerja yang tinggi serta bertahan dalam perusahaan dengan waktu yang lama. Dengan kata lain tingginya komitmen seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat turnover. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimsetiono (2014).

## KAJIAN TEORITIS

### 1. Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kerja kerasnya dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012): “Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.”

Suhardi (2019): mengemukakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai jasa untuk kerja yang telah mereka lakukan, baik melalui pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung. Sedangkan menurut Wibowo (2012: 348): kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Veithzal dan Ella (2010) dalam buku Tannady (2017: 125-126) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu (1) Kompensasi Langsung, merupakan kompensasi yang secara langsung dapat dirasakan oleh orang yang menerima kompensasi tersebut, macam-macam bentuk dari kompensasi langsung adalah (a) gaji; (b) upah; (insentif). (2) Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service (tunjangan pelayanan). Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Contoh dari kompensasi tidak langsung adalah tunjangan hari raya, uang pensiun, dan kegiatan darma wisata (family gathering). (Gunawan, et al., 2021).

Arifin, Alhabsji, dan Utami (2016): Menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan pernyataan Arifianto dan Aryanda (2015) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dikatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja.

## 2. Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan kondisi dimana seorang karyawan mengekspresikan tindakan maupun pikiran serta usahanya untuk ikut terlibat dan loyal terhadap perusahaan. Priansa (2017: 180-181): Mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi, selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi serta berkeinginan kuat untuk bertahan dalam organisasi.

Pimpinan harus mampu meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mematuhi dan menjaga kepentingan perusahaan. Perusahaan dianggap gagal jika karyawan tidak berkomitmen dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Kasmir, 2018: 9).

Priansa (2017: 186-190): Merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu:

### a. Komitmen Afektif

Komitmen afektif berkaitan dengan hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering pegawai tidak hadir atau mangkir. Individu dengan komitmen afektif tinggi akan lebih mendukung kebijakan organisasi, dan bekerja lebih keras serta menunjukkan hasil pekerjaan yang lebih baik dibandingkan pegawai yang komitmen afektifnya rendah.

### b. Komitmen Normatif

Komitmen normatif merupakan kewajiban yang dirasakan oleh pegawai, bahwa idealnya ia tidak berpindah pekerjaan ke organisasi lain. Hal ini terjadi karena pada dasarnya komitmen normatif berkaitan erat dengan norma yang ada dalam diri pegawai dan berisi keyakinan akan tanggung jawabnya terhadap

organisasi. Kunci dari komitmen normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi.

c. Komitmen Kontinu

Komitmen kontinu terbentuk atas dasar kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk karena adanya pertimbangan atas apa yang harus di korbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan. Komitmen kontinu yang tinggi akan menyebabkan pegawai bertahan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, melainkan karena adanya kesadaran dalam diri pegawai bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi.

3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau upaya dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Mangkumanegara (2017: 67): menyatakan “Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017: 188): “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. Kinerja karyawan sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator yang mampu memaparkan hasil kerja karyawan. Menurut Mangkumanegara (2017: 75): Indikator dalam pengukuran kinerja meliputi kualitas, kuantitas, dapat diandalkan, dan sikap. Kemudian menurut Kasmir (2018: 208-210): ada enam indikator dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut: kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), penekanan biaya, pengawasan, dan hubungan antar karyawan. Sedangkan menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2017: 192-193): Dimensi kinerja terdiri dari target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian asosiatif dan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 40 responden pada Credit Union Tri Tapang Kasih di Sejiram Kecamatan Seberuang Kabupaten Kapuas Hulu. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi dasar, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Model pengujian yang digunakan adalah program *software* SPSS versi 21.

## PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka diperlukan perhitungan data sebagai berikut:

### 1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya hasil kuesioner. Hipotesis yang digunakan penulis adalah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan signifikansi 0,05, maka item pernyataan pada angket tersebut dinyatakan valid. Nilai dari  $r_{tabel}$  ditentukan berdasarkan rumus  $df = n-2$ , dengan sampel yang diolah sebesar 40 responden sehingga menghasilkan nilai  $R_{tabel}$  sebesar 0,3120. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

**TABEL 1**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI VALIDITAS**

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,592	0,3120	Valid
	X1.2	0,567	0,3120	Valid
	X1.3	0,641	0,3120	Valid
	X1.4	0,572	0,3120	Valid
	X1.5	0,785	0,3120	Valid
	X1.6	0,585	0,3120	Valid
	X1.7	0,730	0,3120	Valid
	X1.8	0,637	0,3120	Valid
	X1.9	0,789	0,3120	Valid
	X1.10	0,670	0,3120	Valid
	X1.11	0,602	0,3120	Valid
	X1.12	0,595	0,3120	Valid
	X1.13	0,677	0,3120	Valid
	X1.14	0,681	0,3120	Valid
	X1.15	0,595	0,3120	Valid

<b>Komitmen Organisasional (X2)</b>	X2.1	0,642	0,3120	Valid
	X2.2	0,730	0,3120	Valid
	X2.3	0,695	0,3120	Valid
	X2.4	0,725	0,3120	Valid
	X2.5	0,763	0,3120	Valid
	X2.6	0,695	0,3120	Valid
	X2.7	0,561	0,3120	Valid
	X2.8	0,637	0,3120	Valid
	X2.9	0,720	0,3120	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1.1	0,693	0,3120	Valid
	Y1.2	0,564	0,3120	Valid
	Y1.3	0,555	0,3120	Valid
	Y1.4	0,750	0,3120	Valid
	Y1.5	0,648	0,3120	Valid
	Y1.6	0,615	0,3120	Valid
	Y1.7	0,679	0,3120	Valid
	Y1.8	0,648	0,3120	Valid
	Y1.9	0,591	0,3120	Valid
	Y1.10	0,750	0,3120	Valid
	Y1.11	0,584	0,3120	Valid
	Y1.12	0,493	0,3120	Valid

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua data memiliki nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah valid. Artinya variabel penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan dan diketahui konsistensinya. Dasar asumsi yang digunakan adalah nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka instrumen yang digunakan adalah reliabel dan dapat diandalkan. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

**TABEL 2**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Alpha	Keterangan
<b>Kompensasi</b>	0,900	0,60	RELIABEL
<b>Komitmen</b>	0,853	0,60	RELIABEL
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,857	0,60	RELIABEL

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan lebih besar dari nilai pembanding yaitu 0,60. Sehingga dapat disimpulkan nilai ketiga variabel adalah reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Ada pun uji normalitas yang digunakan adalah menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

**TABEL 3**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI NORMALITAS**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,83797014
	Absolute	,123
Most Extreme Differences	Positive	,056
	Negative	-,123
Kolmogorov-Smirnov Z		,778
Asymp. Sig. (2-tailed)		,580

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0.05, atau  $0,580 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan

dalam uji linearitas adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linear antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji linearitas variabel kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

**TABEL 4**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI LINEARITAS KOMPENSASI**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			467,608	15	31,174	4,949	,000
TOTAL_Y *	Between	Linearity	394,579	1	394,579	62,645	,000
	Groups	Deviation from Linearity	73,030	14	5,216	,828	,635
TOTAL_X1							
Within Groups			151,167	24	6,299		
Total			618,775	39			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* adalah sebesar 0,635 yang artinya nilai signifikansi  $0,635 > 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja.

**TABEL 5**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI LINEARITAS KOMITMEN ORGANISASIONAL**

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			491,992	10	49,199	11,254	,000
TOTAL_Y *	Between	Linearity	410,133	1	410,133	93,812	,000
	Groups	Deviation from Linearity	81,859	9	9,095	2,080	,065
TOTAL_X2							
Within Groups			126,783	29	4,372		
Total			618,775	39			

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi *Deviation from Linearity* adalah sebesar 0,065 yang artinya nilai signifikansi  $0,065 > 0,05$ ,

maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel komitmen organisasional dengan variabel kinerja.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk penelitian pada model regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka diketahui adanya penyimpangan. Dasar yang digunakan untuk pengambilan keputusan heteroskedastisitas jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

**TABEL 6**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,325	2,410		,135	,894
1 TOTAL_X1	,014	,041	,074	,342	,734
TOTAL_X2	,005	,074	,015	,069	,945

a. Dependent Variable: ABS\_res1

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kompensasi dan komitmen organisasional lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat permasalahan multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya permasalahan multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dasar pengambilan keputusan apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,01$  maka dapat dinyatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas. Hasil dari pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**TABEL 7**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,235	4,084		1,772	,085		
1 TOTAL_X1	,320	,069	,465	4,647	,000	,574	1,743
TOTAL_X2	,638	,125	,510	5,095	,000	,574	1,743

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai VIF setiap variabel bebas kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01. Maka dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak memiliki gejala multikolinearitas dan tidak terjadi korelasi di antara variabel terikat.

e. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompensasi dan komitmen organisasional pada Credit Union Tri Tapang Kasih di Sejiram. Hasil uji analisis regresi dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

**TABEL 8**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI ANALISIS REGRESI BERGANDA**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,235	4,084		1,772	,085		
1 TOTAL_X1	,320	,069	,465	4,647	,000	,574	1,743
TOTAL_X2	,638	,125	,510	5,095	,000	,574	1,743

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diperoleh persamaan model regresi pada Credit Union Tri Tapang Kasih di Sejiram sebagai berikut:

$$Y = a + 0,465 X_1 + 0,510 X_2 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0,465 yang berarti dari model regresi tersebut variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti jika nilai kompensasi mengalami kenaikan maka kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya.
2. Koefisien regresi variabel komitmen organisasional memiliki nilai sebesar 0,510 yang berarti dari model regresi tersebut variabel komitmen organisasional berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini berarti jika nilai komitmen organisasional mengalami kenaikan maka kinerja akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

#### 4. Uji hipotesis

##### a. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima dan model regresi sudah fit, sehingga layak untuk menjelaskan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian uji F dapat dilihat pada Tabel 9 sebagai berikut:

**TABEL 9**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	487,028	2	243,514	68,389	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	131,747	37	3,561		
Total	618,775	39			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima, model regresi sudah fit dan layak untuk menjelaskan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dasar pengambilan keputusan uji t yang digunakan adalah nilai signifikansi < 0,05, maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima. Nilai dari  $t_{tabel}$  ditentukan dengan nilai sig 0,05 dan  $df = n-k$  atau  $40-2 = 38$ , sehingga menghasilkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,024. Hasil pengujian uji t dapat dilihat pada Tabel 10 sebagai berikut:

**TABEL 10**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	7,235	4,084			1,772	,085
1 TOTAL_X1	,320	,069	,465		4,647	,000
TOTAL_X2	,638	,125	,510		5,095	,000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil uji t untuk variabel kompensasi dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t untuk variabel komitmen organisasional dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 11 sebagai berikut:

**TABEL 11**  
**CREDIT UNION TRI TAPANG KASIH SEJIRAM**  
**UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,887 <sup>a</sup>	,787	,776	1,887

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data olahan program SPSS versi 21, 2020

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa R square menunjukkan nilai sebesar 0,787 atau 78,70 persen sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 78,70 persen dan 21,30 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

## PENUTUP

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan oleh penulis, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Credit Union Tri Tapang Kasih di Sejiram. Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis menyarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawabnya masing-masing serta memerhatikan kebijakan dalam pemberian kompensasi khususnya yang berkaitan dengan bayaran diluar jam kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengembangkan pengaruh variabel kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian lain dengan ruang lingkup yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifianto, Dion., dan Aryanda. 2015. " Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipa Pharmalab Intersains di Jakarta." *Journal Manajerial*, Vol.9, no.1, pp.13-20.
- Arifin, M Zainal., Taher Alhabsji, dan Hamidah Nayati Utami. 2016. " Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksanaan

Perum Jasa Tirta 1 Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo).” *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, no.2.

Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Qomariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Gunawan, C.I., Solikhah, S.Q. dan Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era COVID-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.

Mangkumanegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Murty, Windy Aprilia., dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya).” *The Indonesian Accounting Review*, Vol.2, no.2, pp.215-228.

Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima: Fokus Pada Peningkatan Kualitas Aparatur*. Bandung: Alfabeta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.

Suardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawann PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, Vol.4, no.2, pp.296-315.

Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.

Universitas Widya Dharma Pontianak. 2020. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesepuluh. Pontianak: Universitas Widya Dharma Pontianak.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.