



**ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA ADIMULIA HOTEL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RIZA SYAH PAHLEVI
1415310028**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Hotel Adimulia Medan sebuah substansi yang bergerak di bidang perhotelan di daerah kota Medan. Permasalahan dalam penelitian ini kurangnya kompensasi setiap pegawai disertai dengan sikap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Data diperoleh dengan menyebarkan angket-angket 60 orang responden. Teknik analisis digunakan dengan metode regresi linier berganda (multiple regression) dan diolah dengan program statistical product and service solution (SPSS) program version 17.0 berdasarkan penelitian ini menunjukkan hasil uji secara simultan variabel komunikasi interpersonal, kompetensi, dan sikap pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (adjusted R Square) 0.05 yang disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 49% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Hotel Adimulia Medan is a substance engaged in the hotel field in the city of Medan, the problem in this study is lack of compensation employee accompanied by employee attitudes that effect the performance of the parade itself. Data obtained by distibuting questionnaires to 60 respondents. The analysis technique used is multiple linear regression (multiple regression) and processed with statistical product and service solution (SPSS) program version 17.0 based on this study shows the results of the simultaneous test of interpersonal communication variables, competencies, and employee attitudes have a positive and significant effect on performance employe (adjusted R Square) 0.05 called the coefficient of determination which in this case means that 49% of employee performance can be obtained and explained by other factors.

Keywords : Compensation, Organizational Commitment, and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	7
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	9
1. Kompensasi	9
a. Pengertian Kompensasi	9
b. Jenis Kompensasi	9
c. Indikator Kompensasi.....	10
2. Komitmen Organisasi	11
a. Pengertian Komitmen Organisasi	11
3. Kinerja Karyawan.....	13
a. Pengertian Kinerja Karyawan	13
b. Indikator Kinerja	15
c. Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	16
B. Penelitian Sebelumnya	17
C. Kerangka Konseptual	19
D. Hipotesis.....	20
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	22
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian	22
1. Lokasi Penelitian.....	22
2. Waktu Penelitian.....	22
C. Definisi Operasional Variabel.....	23

1. Variabel Penelitian	23
2. Definisi Operasional.....	23
D. Populasi dan Sampel / Jenis Dan Sumber Data	24
1. Populasi	24
2. Sampel	25
3. Jenis dan Sumber Data	25
E. Teknik Pengumpulan Data	25
F. Teknik Analisis Data	26
1. Uji Instrumen	26
2. Uji Kualitas Data dan Asumsi Klasik	27
3. Analisis Jalur	29
4. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>).....	30
5. Uji Meditasi	33
BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Deskripsi Objek Penelitian	34
2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	39
3. Deskripsi Karakteristik Responden.....	41
4. Deskripsi Variabel Penelitian	43
5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	54
a. Pengujian Validitas	54
b. Pengujian Reliabilitas	56
6. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Uji Normalitas Data.....	58
b. Uji Multikolinieritas	60
c. Uji Heteroskedestisitas	61
7. Regresi Linier Berganda.....	62
8. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness of Fit</i>).....	63
B. Pembahasan Hasil Penelitian	66
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	66
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan .	67
3. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	67
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	69
B. Saran	70
DAFTAR PUSTAKA.....	71
JURNAL.....	72
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Daftar penelitian Sebelumnya	17
Tabel 3.1	Schedule Proses Penelitian.....	22
Tabel 3.2	Operationalisasi Variabel.....	23
Tabel 3.3	Jumlah Seluruh Karyawan	24
Tabel 4.1	Data Pendidikan Terakhir	38
Tabel 4.2	Jenis Kelamin	41
Tabel 4.3	Usia	42
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.5	Masa Kerja	43
Tabel 4.6	Pertanyaan Variabel X _{1.1}	44
Tabel 4.7	Pertanyaan Variabel X _{1.2}	45
Tabel 4.8	Pertanyaan Variabel X _{1.3}	45
Tabel 4.9	Pertanyaan Variabel X _{1.4}	46
Tabel 4.10	Pertanyaan Variabel X _{1.5}	46
Tabel 4.11	Pertanyaan Z.1	47
Tabel 4.12	Pertanyaan Z.2.....	48
Tabel 4.13	Pertanyaan Z.3.....	48
Tabel 4.14	Pertanyaan Z.4.....	49
Tabel 4.15	Pertanyaan Z.5.....	50
Tabel 4.16	Pertanyaan Variabel Y.1	50
Tabel 4.17	Pertanyaan Variabel Y.2	51
Tabel 4.18	Pertanyaan Variabel Y.3	52
Tabel 4.19	Pertanyaan Variabel Y.4	52
Tabel 4.20	Pertanyaan Variabel Y.5	53

Tabel 4.21 Uji Validitas (X_1) Kompensasi.....	54
Tabel 4.22 Uji Validitas (Z) Komitmen Organisasi.....	54
Tabel 4.23 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.24 Uji Reliabilitas (X_1) Kompensasi	56
Tabel 4.25 Uji Reliabilitas (Z) Komitmen Organisasi	56
Tabel 4.26 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.27 Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.28 Regresi Linier Berganda	62
Tabel 4.29 Uji Simultan	63
Tabel 4.30 Uji Parsial.....	64
Tabel 4.31 Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	58
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	59
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	61

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“ANALISIS KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ADIMULIA HOTEL MEDAN”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Si., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE., M.Si., selaku Ka. Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, SE., MM selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Wakyhyuni SE., M.Si. selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Seluruh Dosen Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah membekali ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua Orang tuaku bapak Safrizal dan ibu Masyahidah, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas doa, nasehat, kasih sayang, serta dorongan untuk menggapai cita-cita.
8. Kepada temanku di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari bahwa baik dalam pengungkapan penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dan semua pihak untuk perbaikan skripsi ini.

Medan, Oktober 2020

Penulis,

Riza Syah Pahlevi
1415310028

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai mitra kerja atau aset bagi setiap perusahaan dimana dengan adanya karyawan yang baik dan berprestasi maka sebuah perusahaan dapat berkembang dengan pesat. Adimulia Hotel Medan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan dimana didalamnya ada kesenjangan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik dalam bentuk reward seperti bonus, jenjang karir dan voucher menginap bagi karyawan sehingga membuat kinerja karyawan tidak optimal karena karyawan merasa tidak dianggap sebagai mitra kerja bagi perusahaan.

Disamping itu komitmen organisasi harusnya lebih membuat karyawannya nyaman karena mereka dapat berpegang teguh dengan komitmen yang sudah dibuat perusahaan sehingga tidak ada karyawan yang merasa pekerjaannya tidak dihargai dan membuat mereka mengoptimalkan kinerjanya secara menyeluruh. Data yang saya temukan adalah masih adanya karyawan yang tidak mengoptimalkan kinerjanya, hal ini dikarenakan kompensasi pada Adimulia hotel medan sangatlah jarang atau tidak sama sekali, komitmen organisasi yang harusnya mampu membuat sebuah perubahan nyatanya belum mampu membuat kinerja karyawan pada Adimulia hotel medan meningkat.

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumberdaya

manusia meliputi penyusunan anggaran sumberdaya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun di dukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2015:67). Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja untuk mempengaruhi kontribusi organisasi. Kualifikasi penilaian dapat dilakukan secara kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran di tempat kerjadan sikap kooperatif.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* secara langsung dan tidak langsung berupa uang Martoyo, (2014:116). Kompensasi karyawan merujuk kepada bayaran atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan lama dengan mengutamakan kompensasi yang lebih tinggi dengan beban kerja yang sama pada bidang yang sama. Bekerja pada bidang yang berbeda juga diberikan kompensasi yang sama

sesuai dengan pekerjaan yang sama dengan masa kerja yang berbeda. Bagi karyawan baru dengan beban kerja sama mendapatkan kompensasi yang sama dengan beban kerja yang berbeda. Perlakuan yang sama untuk karyawan lama dengan karyawan yang baru merupakan kesenjangan yang perlu dicermati untuk mendapatkan perbaikan untuk diperlakukan secara bersama-sama agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal dari setiap karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru. Sebagai contoh jika kompensasi karyawan lama hanya berkisar 10 persen dari gaji atau Rp.350.000,- dan karyawan baru mendapatkan nilai kompensasi yang sama dengan beban kerja yang berbeda maka akan terlihat jelas kesenjangan antara karyawan lama dengan karyawan baru menyangkut hasil kinerjanya.

Mutasi yang dilakukan dimana para karyawan bekerja berpindah-pindah yang tidak mencerminkan profesionalisme sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Melakukan pekerjaan dan tugas yang saling bergantian mempengaruhi sistem penempatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang berbeda-beda. Para karyawan dengan keahlian yang berbeda-beda akan mempengaruhi efektifitas kerja untuk peningkatan kualitas kerja. Pelaksanaan mutasi yang berjalan dengan bekerja berpindah-pindah kurang menunjukkan profesionalis pekerjaan.

Kinerja Adimulia Hotel Medan untuk mendukung efektifitas kerja bagi semua karyawan ditunjukkan dengan hasil kerja yang berbeda-beda sesuai dengan bidang pekerjaan. Para karyawan dengan kemampuan dan keahlian diperlukan pembinaan dan penyesuaian terutama dengan karyawan baru dan lama juga dapat memberikan kesinambungan pekerjaan. Hasil yang dicapai sesuai

dengan kemampuan sumber daya yang ada sesuai juga dengan kemajuan potensi yang dimiliki untuk mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan. Jika hasil kinerja karyawan lama dan karyawan baru berbeda seharusnya kompensasi yang diberikan juga harus berbeda. Perusahaan tidak dapat memberikan nilai kompensasi yang sama, mengingat masa kerja yang berbeda. Terlihat jelas kompensasi yang diberikan antara karyawan yang sudah hampir 2 tahun bekerja mendapatkan nilai kompensasi hanya 10 persen sedangkan karyawan baru yang masa kerjanya hanya 8 bulan mendapatkan nilai kompensasi yang sama padahal beban kerja antara karyawan lama dan karyawan baru berbeda sehingga terdapat kesenjangan kinerja karyawannya.

Komitmen yang diberikan Adimulia Hotel dengan mengutamakan pelayanan kepada pengunjung hotel yang didukung dengan sarana dan prasarana penunjang. Komitmen pelayanan yang diberikan kepada pengunjung dengan adanya area parkir yang menimbulkan antrian kendaraan tamu dibagian depan. Berhubung dengan lokasi Adimulia Hotel yang terletak pusat kota dimana diruas jalan lintas yang ramai dilewati kendaraan umum membutuhkan penanganan yang optimal supaya tidak menimbulkan antrian kendaraan keluar masuk hotel. Secara keseluruhan dapat mengurangi kinerja hotel terutama kompensasi dan mutasi yang dilakukan bagi para karyawan. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung pelayanan kepada pengunjung merupakan kinerja yang diharapkan dilakukan perbaikan. Berdasarkan hal ini maka penulis tertarik untuk memilih dan membahas penelitian dengan judul : **“Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intevening* Pada Adimulia Hotel Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kurangnya kompensasi kepada karyawan, sehingga menyebabkan kinerja karyawan Pada Adimulia Hotel Medan rendah.
- b. Karyawan yang masih menganggap kompensasi sebuah ukuran untuk membuat mereka loyal dalam bekerja, sehingga menyebabkan kinerja karyawan Pada Adimulia Hotel Medan menurun.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih focus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalahhanya pada kompensasi sebagai variable bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan komitmen organisasi sebagai variable *intervening*.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adimulia Hotel Medan?
2. Apakah kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Adimulia Hotel Medan?

3. Apakah kompensasi melalui komitmen organisasi sebagai variable *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adimulia Hotel Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adimulia Hotel Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Adimulia Hotel Medan.
- c. Untuk mengetahui kompensasi melalui komitmen organisasi sebagai variable *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adimulia Hotel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan mengenai teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable *intervening*.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan karyawan.

- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompensasi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Hariati (2016) dengan judul “Pengaruh kompensasi dan mutasi terhadap kinerja pada PT. Wisnu Mandiri Belawan”. Sedangkan penelitian ini berjudul: “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada Adimulia Hotel Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Model Penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan model regresi linier sederhana. Sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).
2. Variabel penelitian: Penelitian sebelumnya menggunakan 1 variabel *independent* yaitu: pelatihan, serta 1 variabel *dependent* yaitu: kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel *exogenous* yaitu: kompensasi, 1 variabel *intervening* yaitu; komitmen organisasi, serta 1 variabel *endogenous* yaitu: kinerja karyawan.
3. Jumlah observasi / sampel (n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah 120 karyawan. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel yang diambil berjumlah 41 karyawan
4. Waktu penelitian: Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2016, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Lokasi penelitian:

Lokasi penelitian sebelumnya pada PT. Wisnu Mandiri Belawan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Adimulia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Hasibuan (2014:54) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengertian kompensasi menurut Handoko (2014: 5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada .

Dari uraian diatas maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa kompensasi (balas jasa) adalah penerimaan fisik atau non fisik untuk memberikan rangsangan dan motivasi tenaga kerja dalam meningkatkan prestasi kerja.

b. Jenis Kompensasi

Komponen keseluruhan program kompensasi secara umum di kelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1) Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi,

pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

2) Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

c. Indikator Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2014:86) ada beberapa indikator kompensasi yaitu:

1). Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Tingkat pembayaran tergantung kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2). Struktur pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan diperusahaan.

3). Penentuan bayaran individu.

Penentuan bayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat pembayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.

4). Metode pembayaran

Ada dua metode pembayaran yaitu dengan pembayaran berdasarkan waktu dan yang kedua dengan pembayaran berdasarkan pembagian hasil.

5). Kontrol pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan alat pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam pembayaran administrasi dan gaji.

2. **Komitmen Organisasi**

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Simamora (2017:45) komitmen organisasi adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Komitmen organisasi adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2014:43). Hasibuan (2014:34) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan

dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Budi Setiyawan dan Waridin (2016:17) dalam Mohammad (2015:24), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas komitmen organisasi, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.
- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2014:13):

1. Disiplin retributive (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.

4. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya. Rivai (2014:53) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

1. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.

2. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.

3. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dengan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja perusahaan (*job performance*) secara kekeseluruhan dilakukan dengan memberdayakan karyawan dan kemampuan memimpin karyawan. Menurut Sukotjo (2014:86) mengatakan bahwa hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja individu dan organisasi. Nawawi (2014:94) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan bersifat fisik/material maupun non fisik/non material atas pencapaian hasil atas pelaksanaan. Untuk individu dengan hasil kerja dapat ditinjau dari

segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja untuk organisasi. Realisasi pencapaian target perusahaan merupakan bukti kinerja karyawan yang efektif selama melakukan pekerjaan dengan serius. Pimpinan perusahaan akan memberikan perencanaan dan pengawasan untuk mencapai kemampuan kerja karyawan.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja (Sukotjo 2013:85) yaitu :

- 1). Pendekatan *Subjective Procedure*. Prosedur meliputi penilaian dan pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasan), *sub ordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja), rekan-rekan sekerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri). Penilaian kinerja dilakukan opini manusia untuk menilai kesalahan yang disebabkan bias manusia (*human error*) berupa:
 - a). *Tipe Leniency*. Terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
 - b). *Tipe Strictness*. Terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
 - c). *Tipe Central Tendency*. Terjadi apabila orang yang dinilai dengan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
 - d). *Halo Effect Error*. Kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.
 - e). *Personal Bias*. Bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik ke arah positif maupun kearah negatif.

- 2). Pendekatan *Direct Measures*. Metode memberikan perhatian terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya. Ada dua (2) tipe evaluasi yang digunakan yaitu :
 - a). Berhubungan dengan produksi yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.
 - b). Berhubungan dengan *personal information* (informasi individu) yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.
- 3). Pendekatan *Proficiency Testing*. Pendekatan dengan mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

Dari uraian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan untuk menghasilkan secara totalitas yang dapat dievaluasi dalam memenuhi kebutuhan secara terukur. Kemampuan dalam menghasilkan mengandung pengertian kualitas dan kuantitas dengan sasaran untuk kemajuan suatu kelompok atau individu yang secara bersama-sama atau terpisah.

b. Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif akan menunjukkan tingkatan pencapaian sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran merupakan dasar untuk menilai kinerja seseorang dalam perusahaan yang dilakukan secara terus menerus apakah mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Ukuran kuantitatif dan kualitatif dilakukan secara rutin akan dijadikan indikator pencapaian kinerja.

Menurut Suryana (2015:67) indikator ukuran kinerja pegawai adalah seberapa banyak kontribusi kepada organisasi termasuk :

- 1). Kuantitas kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
- 2). Kualitas kerja. Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
- 3). Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- 4). Tingkat kehadiran. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- 5). Kerjasama keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

c. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Menurut Jackson (2015:79) ada factor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya :

- 1). Faktor kemampuan (*ability*) Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai maka tenaga kerja atau karyawan akan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari dan akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan.

2). Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dengan sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan dan uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sutrisno (2011:37).

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas (X)	Variabel Terikat (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
Hermawan (2010)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad Bandung.	Kompensasi.	Kinerja karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan pada Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad Bandung.
Fuanida (2012)	Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Sapu Dunia Semarang.	Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi	Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial kompensasi, disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Sapu Dunia Semarang.

Turere (2013)	Pengaruh pendidikan dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.	Pendidikan dan Kompensasi	Kinerja karyawan	Regresi Linier Berganda	Disimpulkan bahwa pendidikan dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, baik secara parsial dan simultan.
Maiduguri (2014)	<i>The Influence Of Compensation and Mutation On Performance and Organizational Commitment Statisfaction An Intervening Variable in Coca Cola Nigeria Limited.</i>	<i>Compensation</i>	<i>Mutation On Performance</i>	<i>Path Analisis</i>	<i>Much of the interest in analysing employee commitment stems from concern for the behavioural consequences that are hypothesised to result from it.</i>
Anthony Andrew (2017)	<i>Employees' Commitment and Its Impact on Organizational Performance Commitment Statisfaction An Intervening Variable</i>	<i>Organizational Performance</i>	<i>Commitment Statisfaction</i>	<i>Path Analisis</i>	<i>Both descriptive and explanatory research methodologies were adopted in this study. A five point Likert-Type scaled questionnaire was constructed and administered among selected Staff of Eravurpatru Divisional Secretariat. The results of the study indicate that the Employees' Commitment (Affective, Normative, Continuous) are significantly related to Organizational Performance in Eravurpatru</i>

Sumber : Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:24), kerangka konseptual adalah tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* secara langsung dan tidak langsung berupa uang Martoyo, (2014:116). Kompensasi karyawan merujuk kepada bayaran atas kinerja secara langsung atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan.

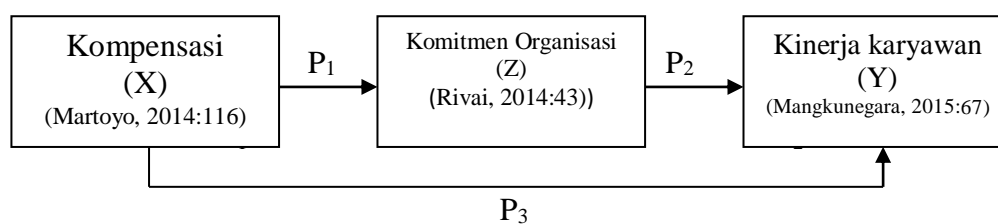
Komitmen organisasi adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2014:43).

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2015:67). Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja untuk mempengaruhi komitmen organisasi. Kualifikasi penilaian dapat dilakukan secara kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Dalam gambar dibawah ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi dapat juga pengaruhnya tidak langsung yaitu lewat variabel komitmen organisasi lebih dahulu, baru ke kinerja karyawan.

Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* pada Adimulia hotel medan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Diolah Penulis 2019

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:12), mengemukakan bahwa hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Menurut Arikunto (2013:21), hipotesis adalah sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Atas dasar pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adimulia hotel medan.

2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada Adimulia hotel medan.
3. Kompensasi melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adimulia hotel medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tingkat eksplanasinya, pendekatan penelitian ini adalah penelitian studi kausalitas yaitu penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, disamping mengukur kekuatan hubungannya Rusiadi (2013:45). Penelitian ini membahas pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Adimulia Hotel Medan, JL Diponegoro No.10 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Maret 2019 sampai dengan Juli 2019, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun														
		Maret,2018			Juni,2018			Februari,2020			Juni,2020			September,2019		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■														
2	Penyusunan Proposal				■											
3	Seminar Proposal							■								
4	Perbaikan Acc Proposal										■					
5	Pengolahan Data															
6	Penyusunan Skripsi															
7	Bimbingan Skripsi													■		
8	Meja Hijau													■		

Sumber: Penulis (2019)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variable apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 1 (satu) variable *exogenous* yaitu: variable kompensasi (X), 1 (satu) variable *intervening* yaitu komitmen organisasi (Z), serta 1 (satu) variable *endogenous* yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kompensasi (X)	semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2014:21)	1. Tingkat Bayaran 2. Struktur Pembayar. 3. Penentu Pembayar. 4. Metode. 5. Tujuan. 6. Sasaran. (Hasibuan, 2014:21)	Likert
Komitmen Organisasi (Z)	Organisasi adalah cerminan di mana seseorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap yang penting karena orang-orang memiliki komitmen yang diharapkan dapat menunjukkan ketesediaannya untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan (Robert, 2017:43)	1. Kemauan karyawan 2. Kesetiaan karyawan 3. Kebanggaan Karyawan (Robert, 2017:43)	Likert

Kinerja Karyawan (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan kinerja individu dan organisasi. (Sukotjo, 2014:27)	1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja. 3. Pemanfaatan waktu. 4. Tingkat Kehadiran. 5. Mutu. (Sukotjo, 2014:27)	Likert
----------------------	---	--	--------

Sumber: Penulis (2019)

D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya Sugiyono (2013:56).

Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Adimulia Hotel Medan yang berjumlah sebanyak 41 orang sebagai berikut :

Tabel 3.3 Jumlah seluruh karyawan

No	Bagian	Jumlah
1.	Accounting	6
2.	HRD	2
3.	F.O	4
4.	Sales	4
5.	Housekeeping	10
6.	Restaurant	8
7.	Kitchen	3
8.	Security	4
	Jumlah	41

Sumber : 2019

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi Riduwan(2013:45). Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan sensus atau sampel jenuh/padat, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 41 karyawan.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket / *Quisioner*

Yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di Adimulia Hotel Medanyang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan : untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Rusiadi, et al. (2013).

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 Rusiadi, et al (2013).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Kualitas Data / Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot Rusiadi, et al (2013).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya Rusiadi, et al. (2013).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF =$

$1/\text{Tolerance}$, jika $\text{VIF} = 10$ maka $\text{Tolerance} = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas Rusiadi, et al. (2013).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan pengembangan dari analisis regresi, sehingga analisis regresi dapat dikatakan sebagai bentuk khusus dari analisis jalur (*regression is special case of path analysis*). Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab dan akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/*reciprocal*). Dengan demikian dalam model hubungan antar variabel tersebut, terdapat variabel *independent*, yang dalam hal ini disebut variabel eksogen (*exogenous*), dan variabel *dependent* yang disebut variabel endogen (*endogenous*) Riduwan, (2013). Analisis jalur juga digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang diamati. Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh modal sendiri dan modal luar terhadap sisa hasil usaha dengan volume usaha sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I : $Z = P_1X + \epsilon_1$ Persamaan II: $Y = P_3X + P_2Z + \epsilon_2$

Keterangan:

X = Kompensasi (*Exogenous Variabel*)

Z = Komitmen Organisasi (*Intervening Variabel*)

Y = Kinerja Karyawan (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel *exogenous*, terhadap variabel *endogenous*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1) Pengaruh kinerja karyawan terhadap komitmen organisasi.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

3) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik:

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R^2)(K)}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

Ho : $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan).

Ha : minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima Ho (tolak Ha), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig F > 5\%$.

Tolak Ho (terima Ha), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig F < 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

5. Uji Mediasi

Untuk melihat apakah komitmen organisasi menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan *standardized coefficients* β yang terstandarisasi dengan ketentuan sebagai berikut:

Hipotesis untuk pengujian mediasi adalah:

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

$P_3 > P_1 \times P_2$, artinya komitmen organisasi tidak menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$P_3 < P_1 \times P_2$, artinya komitmen organisasi menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan Adimulia Hotel Medan

Adimulia Hotel Medan Karyawan adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang perhotelan dimana di dalamnya ada kesenjangan antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Rendahnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik dalam bentuk reward seperti bonus, jenjang karir dan voucher menginap bagi karyawan sehingga membuat kinerja karyawan tidak optimal karena karyawan merasa tidak dianggap sebagai mitra kerja bagi perusahaan.

Disamping itu komitmen organisasi harusnya lebih membuat karyawan nyaman karena mereka dapat berpegang teguh dengan komitmen yang sudah dibuat perusahaan sehingga tidak ada karyawan yang merasa pekerjaannya tidak dihargai dan membuat mereka mengoptimalkan kinerjanya secara menyeluruh. Data yang saya temukan adalah masih adanya karyawan yang tidak mengoptimalkan kinerjanya, hal ini dikarenakan kompensasi pada Adimulia hotel medan sangatlah jarang atau tidak sama sekali, komitmen organisasi yang harusnya mampu membuat sebuah perubahan nyatanya belum mampu membuat kinerja karyawan pada Adimulia hotel medan meningkat.

Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen untuk menentukan perencanaan sumber daya

manusia meliputi penyusunan anggaran sumber daya manusia dan penyusunan program tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlimpah dari perusahaan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan baik program perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menyatakan bahwa sumber daya manusia menunjukkan kunci pokok yang harus sangat diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Organisasi atau instansi dalam melaksanakan program yang sudah di berikan perusahaan selalu bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2015:67). Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja untuk mempengaruhi kontribusi organisasi. Kualifikasi penilaian dapat dilakukan secara kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* secara langsung dan tidak langsung berupa uang Martoyo, (2014:116). Kompensasi karyawan merujuk kepada bayaran atau hadiah bagi karyawan yang berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus, tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang di bayar oleh perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan lama dengan mengutamakan kompensasi yang lebih tinggi dengan beban kerja yang sama pada bidang yang sama. Bekerja pada bidang yang berbeda juga diberikan kompensasi yang sama

sesuai dengan pekerjaan yang sama dengan masa kerja yang berbeda. Bagi karyawan baru dengan beban kerja sama mendapatkan kompensasi yang sama dengan beban kerja yang berbeda. Perlakuan yang sama untuk karyawan lama dengan karyawan yang baru merupakan kesenjangan yang perlu dicermati untuk mendapatkan perbaikan untuk diperlakukan secara bersama-sama agar mendapatkan hasil kinerja yang maksimal dari setiap karyawan, baik karyawan lama maupun karyawan baru. Sebagai contoh jika kompensasi karyawan lama hanya berkisar 10 persen dari gaji atau Rp.350.000,- dan karyawan baru mendapatkan nilai kompensasi yang sama dengan beban kerja yang berbeda maka akan terlihat jelas kesenjangan antara karyawan lama dengan karyawan baru menyangkut hasil kinerjanya.

Mutasi yang dilakukan dimana para karyawan bekerja berpindah-pindah yang tidak mencerminkan profesionalisme sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Melakukan pekerjaan dan tugas yang saling bergantian mempengaruhi sistem penempatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang berbeda-beda. Para karyawan dengan keahlian yang berbeda-beda akan mempengaruhi efektifitas kerja untuk peningkatan kualitas kerja. Pelaksanaan mutasi yang berjalan dengan bekerja berpindah-pindah kurang menunjukkan profesionalis pekerjaan.

Kinerja Adimulia Hotel Medan untuk mendukung efektifitas kerja bagi semua karyawan ditunjukkan dengan hasil kerja yang berbeda-beda sesuai dengan bidang pekerjaan. Para karyawan dengan kemampuan dan keahlian diperlukan pembinaan dan penyesuaian terutama dengan karyawan baru dan lama juga dapat memberikan kesinambungan pekerjaan. Hasil yang dicapai sesuai

dengan kemampuan sumber daya yang ada sesuai juga dengan kemajuan potensi yang dimiliki untuk mendukung kinerja karyawan secara keseluruhan. Jika hasil kinerja karyawan lama dan karyawan baru berbeda seharusnya kompensasi yang diberikan juga harus berbeda. Perusahaan tidak dapat memberikan nilai kompensasi yang sama, mengingat masa kerja yang berbeda. Terlihat jelas kompensasi yang diberikan antara karyawan yang sudah hampir 2 tahun bekerja mendapatkan nilai kompensasi hanya 10 persen sedangkan karyawan baru yang masa kerjanya hanya 8 bulan mendapatkan nilai kompensasi yang sama padahal beban kerja antara karyawan lama dan karyawan baru berbeda sehingga terdapat kesenjangan kinerja karyawannya.

Komitmen yang diberikan Adimulia Hotel dengan mengutamakan pelayanan kepada pengunjung hotel yang didukung dengan sarana dan prasarana penunjang. Komitmen pelayanan yang diberikan kepada pengunjung dengan adanya area parkir yang menimbulkan antrian kendaraan tamu dibagian depan. Berhubung dengan lokasi Adimulia Hotel yang terletak pusat kota dimana diruas jalan lintas yang ramai dilewati kendaraan umum membutuhkan penanganan yang optimal supaya tidak menimbulkan antrian kendaraan keluar masuk hotel. Secara keseluruhan dapat mengurangi kinerja hotel terutama kompensasi dan mutasi yang dilakukan bagi para karyawan. Penyediaan sarana dan prasarana yang memadai akan mendukung pelayanan kepada pengunjung merupakan kinerja yang diharapkan dilakukan perbaikan.

Adimulia Hotel Medan mempekerjakan 150 karyawan. Dimana dari masing-masing karyawan tersebut memiliki jenjang pendidikan terakhir yaitu, tamatan SMU sebanyak 101 karyawan, tamatan D3 sebanyak 21 karyawan, dan tamatan S1 sebanyak 28 karyawan.

Tabel 4.1 Data Pendidikan Terakhir Karyawan Adimulia Hotel Medan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
S1	28
D3	21
SMU	101

Sumber : Penulis, 2019

Perusahaan keluarga tradisional telah berkembang menjadi bisnis raksasa ritel modern. Cerita mengesankan pertumbuhan Ramayana *Department Store* sebagian besar kontribusi dari kerja keras, dedikasi karyawan dan fokus bisnis yang terus berlangsung yang pada penyediaan penghasilan dasar menengah kebawah dengan nilai yang sangat baik untuk barang dagangan uang dengan menyediakan produk-produk berkualitas dengan harga terjangkau.

b. Visi dan Misi Perusahaan

1) Visi

Menjadikan adimulia adalah salah hotel berkualitas didunia yang memiliki standart internasional baik dari produk, asset maupun pelayanan hotel bintang 5, serta memberikan komitmen kepada tamu

yang selalu memberikan kebutuhan, kepuasan melalui pelayanan yang terbaik dan cepat.

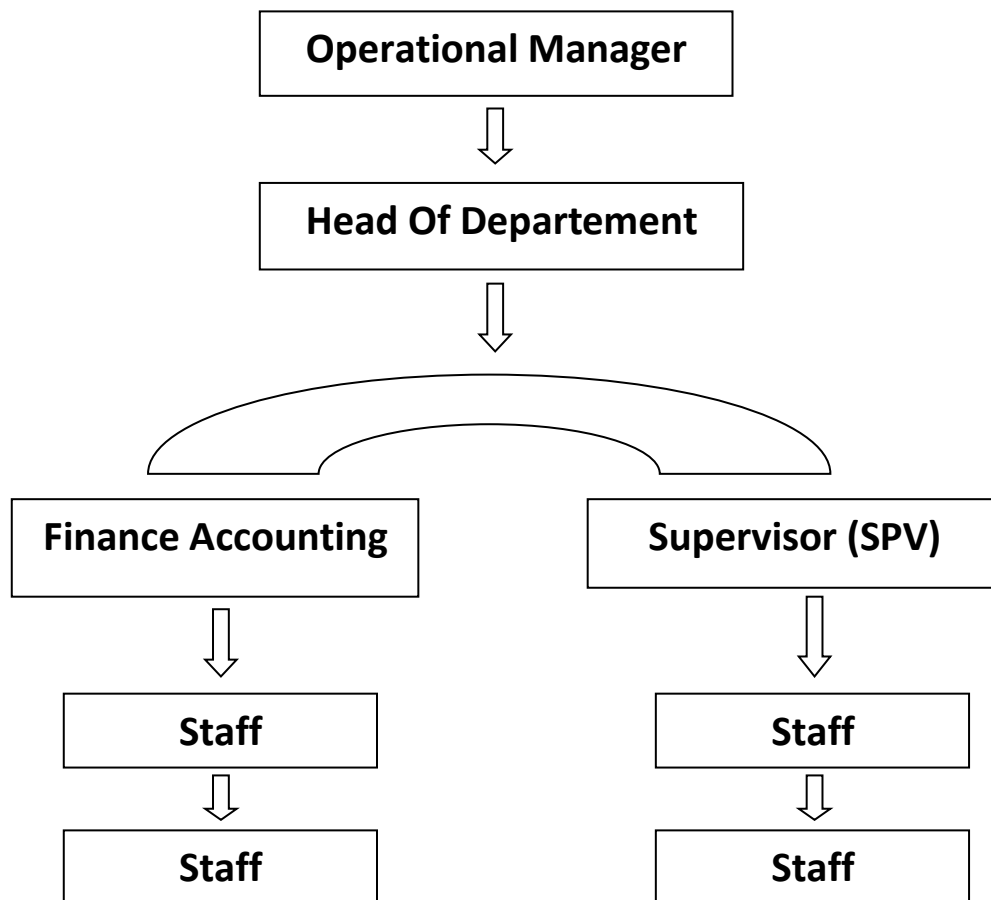
2) Misi

- a) Dengan memberikan dedikasi, loyalitas tinggi dalam bekerja yang diwujudkan dengan memberikan keuntungan kepada tamu hotel, owner mitra bisnis dan karyawan.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi adalah susunan atau perwujudan yang mencerminkan arus atau garis perintah, tugas, kewajiban serta tanggung jawab. Struktur organisasi pada Adimulia Hotel Medan adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.



a. *Operational Manager*

Sebagai pemimpin tertinggi di hotel yang mengkoordinasi dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional.

b. *Head OF Departement*

Membawahi seluruh manager ini bertugas mengontrol aktivitas manager, kepala *counter*, dan wakil kepala *counter* dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

c. *Supervisor (SPV)*

Memimpin dan mengawasi kepala *counter*, wakil Kepala *counter*, dan staff dalam menjalankan aktivitas.

d. Finance Accounting

Membuat laporan laba rugi dan seluruh pengeluaran dalam hotel adimulia dan membuat kerangka keuangan.

e. Staff

Membantu dalam melaksanakan operational dan menjaga agar keseluruhan tamu mendapat pelayanan terbaik.

3. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 60 responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Adimulia Hotel Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	43	71.7	71.7	71.7
Perempuan	17	28.3	28.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Adimulia Hotel Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 43 orang atau sebesar 71,7% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.3

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	17	28.3	28.3	28.3
31 - 40 Tahun	33	55.0	55.0	83.3
41 - 50 Tahun	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Adimulia Hotel Medan yang menjadi responden berusia 31 – 40 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 55,0% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.4

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	7	11.7	11.7	11.7
S1	8	13.3	13.3	25.0
SMU	45	75.0	75.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Adimulia Hotel Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 75,0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.5
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 11 Bulan	20	33.3	33.3	33.3
1 - 2 Tahun	31	51.7	51.7	85.0
2 - 3 Tahun	9	15.0	15.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Adimulia Hotel Medan yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 2 Tahun yaitu sebanyak 31 orang atau sebesar 51,7% dari total responden.

4. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Kompensasi dan Komitmen Organisasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Dalam penyebaran angket, variabel Kompensasi 5 butir pernyataan, Komitmen Organisasi 5 butir pernyataan dan Kinerja Karyawan 5 butir pernyataan yang harus di isi oleh responden yang berjumlah 60 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Kompensasi)

Tabel 4.6 Pertanyaan X_{1.1} Saya bekerja lebih dari yang secara normal diminta perusahaan demi kepentingan unit kerja saya.

Pernyataan X_{1.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	3.3	3.3	3.3
Ragu-Ragu	20	33.3	33.3	36.7
Setuju	30	50.0	50.0	86.7
Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (33,3%) dan sebanyak 2 orang (3,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya bekerja lebih dari yang secara normal diminta perusahaan demi kepentingan unit kerja saya.

Tabel 4.7 Pertanyaan X_{1.2} Atasan akan membela saya jika saya dipojokkan oleh seseorang.

Pernyataan X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu-Ragu	19	31.7	31.7	33.3
Setuju	32	53.3	53.3	86.7
Sangat Setuju	8	13.3	13.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (13,3%), setuju sebanyak 32 orang (53,3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (31,7%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 32 orang (53,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan akan membela saya jika saya dipojokkan oleh seseorang.

Tabel 4.8 Pertanyaan X_{1.3} Saya sangat suka terhadap pribadi atasan saya.

Pernyataan X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu-Ragu	11	18.3	18.3	20.0
Setuju	41	68.3	68.3	88.3
Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,7%), setuju sebanyak 41 orang (68,3%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (18,3%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (68,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya sangat suka terhadap pribadi atasan saya.

Tabel 4.9 Pertanyaan X_{1.4} Saya kagum dengan keahlian atasan saya.
Pernyataan X_{1.4}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	18	30.0	30.0	30.0
Setuju	28	46.7	46.7	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (13,3%), setuju sebanyak 28 orang (46,7%) dan sebanyak 18 orang (30,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 28 orang (46,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya kagum dengan keahlian atasan saya.

Tabel 4.10 Pertanyaan X_{1.5} Saya akan melaksanakan pekerjaan walaupun pekerjaan itu mendadak.

Pernyataan X_{1.5}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	21	35.0	35.0	35.0
Setuju	19	31.7	31.7	66.7
Sangat Setuju	20	33.3	33.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%), setuju sebanyak 19 orang (31,7%) dan sebanyak 21 orang (35,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 21 orang (35,0%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya akan melaksanakan pekerjaan walaupun pekerjaan itu mendadak.

b. Variabel Z (Komitmen Organisasi)

Tabel 4.11 Pertanyaan Z.1 Karyawan diberi kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan.

Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	15	25.0	25.0	25.0
Setuju	27	45.0	45.0	70.0
Sangat Setuju	18	30.0	30.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang (30,0%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%) dan sebanyak 15 orang (25,0%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberi kesempatan yang sama dalam hal promosi jabatan.

Tabel 4.12 Pertanyaan Z.2 Insentif diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pernyataan Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	9	15.0	15.0	25.0
	Ragu-Ragu	12	20.0	20.0	45.0
	Setuju	27	45.0	45.0	90.0
	Sangat Setuju	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (10,0%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (20,0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (15,0%) dan sebanyak 6 orang (10,0%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju bahwa insentif diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Tabel 4.13 Pertanyaan Z.3 Seleksi karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Pernyataan Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
	Ragu-Ragu	19	31.7	31.7	33.3
	Setuju	33	55.0	55.0	88.3
	Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,7%), setuju sebanyak 33 orang (55,0%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (31,7%) dan sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa seleksi karyawan sesuai dengan prosedur perusahaan.

Tabel 4.14 Pertanyaan Z.4 Jam kerja sesuai dengan rekan kerja yang lain.
Pernyataan Z.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	8	13.3	13.3	13.3
Ragu-Ragu	18	30.0	30.0	43.3
Setuju	27	45.0	45.0	88.3
Sangat Setuju	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (11,7%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (30,0%) dan sebanyak 8 orang (13,3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa jam kerja sesuai dengan rekan kerja yang lain.

Tabel 4.15 Pertanyaan Z.5 Perusahaan memberikan kesempatan apabila karyawan melakukan kesalahan.

Pernyataan Z.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Ragu-Ragu	19	31.7	31.7	33.3
Setuju	29	48.3	48.3	81.7
Sangat Setuju	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (18,3%), setuju sebanyak 29 orang (48,3%), ragu-ragu sebanyak 19 orang (31,7%) sebanyak 1 orang (1,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (48,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa perusahaan memberikan kesempatan apabila karyawan melakukan kesalahan.

c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.16 Pertanyaan Y.1 Terlebih dahulu saya akan mengidentifikasi tujuan perusahaan agar saya dapat percaya terhadap perusahaan.

Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	13	21.7	21.7	21.7
Setuju	33	55.0	55.0	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%), setuju sebanyak 33 orang (55,0%) dan sebanyak 13 orang (21,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang (55,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa terlebih dahulu saya akan mengidentifikasi tujuan perusahaan agar saya dapat percaya terhadap perusahaan.

Tabel 4.17 Pertanyaan Y.2 Karyawan diberikan kesempatan dalam memberikan ide demi kemajuan perusahaan.

Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	6.7	6.7	6.7
Ragu-Ragu	15	25.0	25.0	31.7
Setuju	27	45.0	45.0	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%), setuju sebanyak 27 orang (45,0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (25,0%) dan sebanyak 4 orang (6,7%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (45,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diberikan kesempatan dalam memberikan ide demi kemajuan perusahaan.

Tabel 4.18 Pertanyaan Y.3 Atasan menjalin kerjasama yang baik dengan bawahan.

Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	16	26.7	26.7	26.7
Setuju	30	50.0	50.0	76.7
Sangat Setuju	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (23,3%), setuju sebanyak 30 orang (50,0%) dan sebanyak 16 orang (26,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 30 orang (50,0%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa atasan menjalin kerjasama yang baik dengan bawahan.

Tabel 4.19 Pertanyaan Y.4 Saya mempunyai komitmen untuk mempertahankan diri dalam bekerja walaupun sering terjadi masalah.

Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	1.7	1.7	1.7
Tidak Setuju	3	5.0	5.0	6.7
Ragu-Ragu	9	15.0	15.0	21.7
Setuju	34	56.7	56.7	78.3
Sangat Setuju	13	21.7	21.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (21,7%), setuju sebanyak 34 orang (56,7%), ragu-ragu sebanyak 9 orang (15,0%), tidak setuju sebanyak 3 orang (5,0%) dan sebanyak 1

orang (1,7%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (56,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mempunyai komitmen untuk mempertahankan diri dalam bekerja walaupun sering terjadi masalah.

Tabel 4.20 Pertanyaan Y.5 Saya akan selalu memberikan yang terbaik agar tujuan perusahaan tercapai.

Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-Ragu	10	16.7	16.7	16.7
Setuju	31	51.7	51.7	68.3
Sangat Setuju	19	31.7	31.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang (31,7%), setuju sebanyak 31 orang (51,7%) dan sebanyak 10 orang (16,7%) responden yang menyatakan ragu-ragu. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 31 orang (51,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya akan selalu memberikan yang terbaik agar tujuan perusahaan tercapai.

5. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.21 Uji Validitas (X_1) Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	15.6000	4.583	.514	.730
Pernyataan X1.2	15.5500	4.387	.646	.685
Pernyataan X1.3	15.4333	4.995	.511	.733
Pernyataan X1.4	15.4000	4.346	.605	.697
Pernyataan X1.5	15.3500	4.503	.435	.766

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Dari tabel 4.21 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.22 Uji Validitas (Z) Komitmen Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	14.4500	8.421	.710	.844
Pernyataan Z.2	15.2000	6.298	.763	.843
Pernyataan Z.3	14.7333	8.572	.768	.836
Pernyataan Z.4	14.9500	8.014	.664	.853
Pernyataan Z.5	14.6667	8.497	.696	.847

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Dari tabel 4.22 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Komitmen Organisasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.23 Uji Validitas (Y) Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	15.8833	6.173	.748	.807
Pernyataan Y.2	16.0500	5.540	.707	.815
Pernyataan Y.3	15.9333	6.538	.576	.846
Pernyataan Y.4	15.9833	5.881	.616	.841
Pernyataan Y.5	15.7500	6.191	.729	.811

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Dari tabel 4.23 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 5 (lima) butir pertanyaan pada variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.24 Uji Reliabilitas (X₁) Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20,2019

Dari tabel 4.24 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,765 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.25 Uji Reliabilitas (Z) Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Dari tabel 4.25 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,871 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.26 Uji Reliabilitas (Y) Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

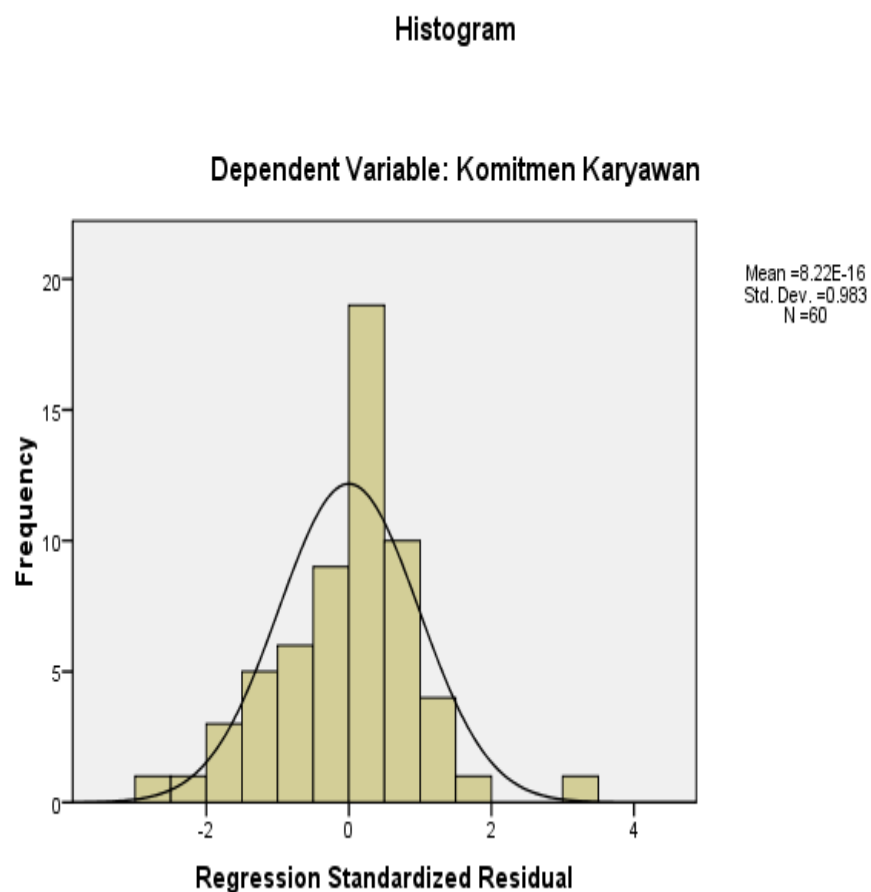
Dari tabel 4.26 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,854 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 5 butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

6. Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda layak atau tidak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda dapat digunakan.

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

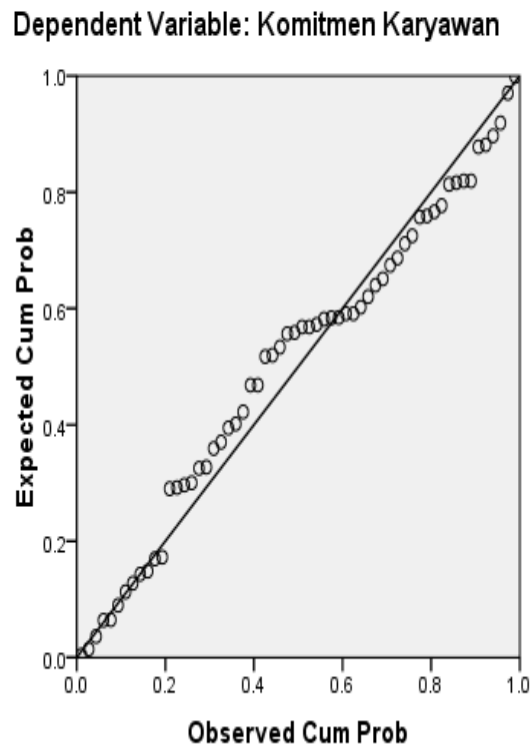


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal.

Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.456	2.328		1.914	.061		
	Kompensasi	.376	.119	.323	3.154	.003	.874	1.145
	Komitmen Organisasi	.441	.089	.507	4.948	.000	.874	1.145

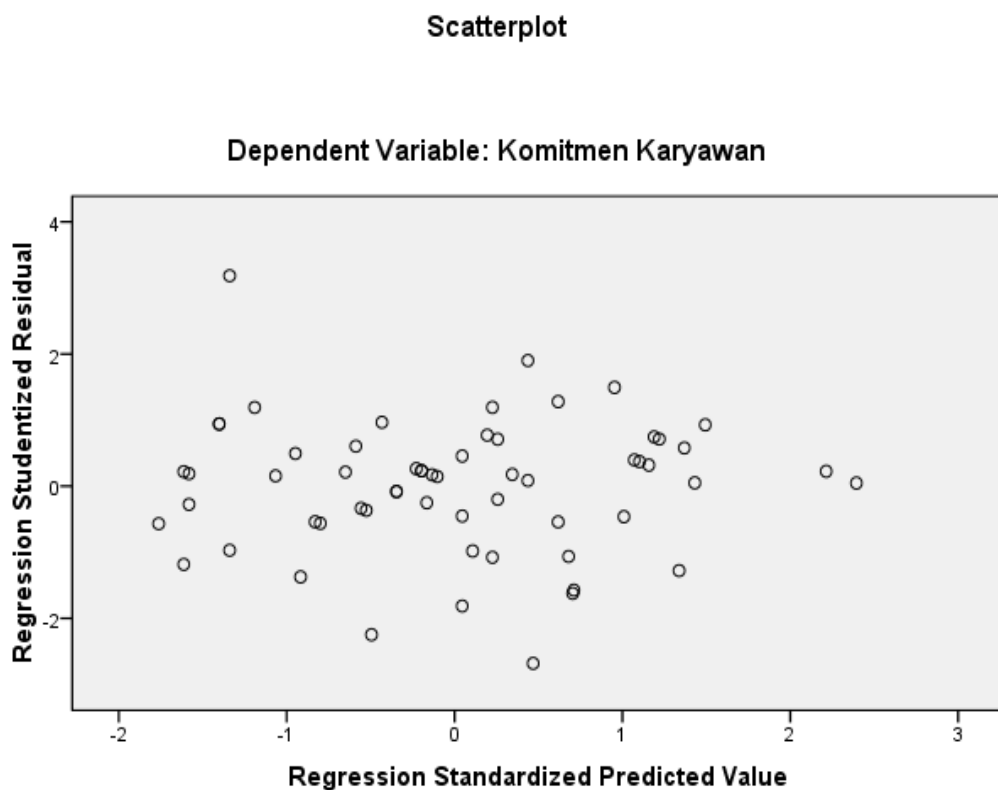
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kompensasi 1.145 < 10, dan Komitmen Organisasi 1.145 < 10, dan nilai *Tolerance* Kompensasi 0.874 > 0,10, dan Komitmen Organisasi 0.874 > 0,10 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi

ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

7. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Tabel 4.28 Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.456	2.328		1.914	.061		
	Kompensasi	.376	.119	.323	3.154	.003	.874	1.145
	Komitmen Organisasi	.441	.089	.507	4.948	.000	.874	1.145

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 4.456 + 0.376 X_1 + 0.441 Z + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai

Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4.456.

- b. Jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.376.
- c. Jika terjadi peningkatan Komitmen Organisasi sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.441.

8. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.29 Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.658	2	128.829	26.064	.000^a
	Residual	281.742	57	4.943		
	Total	539.400	59			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan tabel 4.29 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 26,064 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,16 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Maka hipotesis sebelumnya adalah Terima H_a (tolak H_0) atau hipotesis diterima.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%.

Tabel 4.30 Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.456	2.328		1.914	.061		
	Kompensasi	.376	.119	.323	3.154	.003	.874	1.145
	Komitmen Organisasi	.441	.089	.507	4.948	.000	.874	1.145

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan tabel 4.30 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,154 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar

0,003, sehingga $t_{hitung} 3,154 > 1,672 t_{tabel}$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

Ha ditolak dan H0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 4,948 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,948 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka

Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.459	2.22325

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20, 2020

Berdasarkan tabel 4.31 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,459 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti

45,9% Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompensasi dan Komitmen Organisasi. Sedangkan sisanya $100\% - 45,9\% = 54,1\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti gaya kepemimpinan, upah, lingkungan kerja, promosi jabatan dan lain-lain.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,154 > 1,672 t_{tabel}$ dan signifikan $0,003 < 0,05$, maka secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prisetiyadi (2013), yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Julio (2013), yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi atau hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi akan menimbulkan Kinerja Karyawan yang tinggi pula terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan atasan dan bawahan karena merupakan langkah penting jika ingin meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,948 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bela (2014), yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa pada prinsipnya mengelola karyawan dengan adil bukanlah pekerjaan yang mudah, karena organisasi dituntut untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban manajemen. Pada tingkat sosial yang nilainya amat mendasar yaitu karyawan diperlakukan secara adil. Keadilan dianggap sebagai suatu kondisi sosial yang sangat diinginkan. Organisasi yang dipandang sebagai tempat kerja yang terbaik biasanya memasukkan unsur keadilan karena keadilan dianggap dapat membangun rasa saling percaya diantara karyawan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} 26,064$ dan $F_{tabel} 3,16$ dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Prisetyadi (2013), yang menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian Julio (2013), yang menunjukkan bahwa *Kompensasi* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Bela (2014), yang menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi atau hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi akan menimbulkan Kinerja Karyawan yang tinggi pula terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang berkaitan dengan hubungan atasan dan bawahan karena merupakan langkah penting jika ingin meningkatkan Kinerja Karyawan. Pada prinsipnya mengelola karyawan dengan adil bukanlah pekerjaan yang mudah, karena organisasi dituntut untuk menyeimbangkan hak dan kewajiban manajemen. Pada tingkat sosial yang nilainya amat mendasar yaitu karyawan diperlakukan secara adil. Keadilan dianggap sebagai suatu kondisi sosial yang sangat diinginkan. Organisasi yang dipandang sebagai tempat kerja yang terbaik biasanya memasukkan unsur keadilan karena keadilan dianggap dapat membangun rasa saling percaya diantara karyawan dan meningkatkan Kinerja Karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Adimulia Hotel Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 3,154 > t_{tabel} 1,672 dan signifikan 0,003 < 0,05, maka secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Ada pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Adimulia Hotel Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,948 > t_{tabel} 1,672 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Ada pengaruh kompensasi melalui komitmen organisasi sebagai variable *intervening* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Adimulia Hotel Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa t_{hitung} 4,948 > t_{tabel} 1,672 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka secara parsial Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dikemukakan beberapa saran yang nantinya dapat berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk penilaian selanjutnya, yaitu :

1. Disarankan kepada pimpinan Adimulia Medan untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja agar produktivitas kerja karyawan tersebut meningkat sehingga memberikan keuntungan bagi perusahaan.
2. Disarankan kepada pimpinan Adimulia Medan untuk mempertahankan komitmen organisasi dan mampu mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik mungkin.
3. Disarankan kepada pimpinan Adimulia Medan untuk selalu memberikan apresiasi bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi didalam perusahaan. Diharapkan dengan begitu karyawan akan semakin mencintai perusahaan yang dikarenakan mereka dihargai kesetiaannya.
4. Disarankan kepada karyawan Adimulia Medan untuk selalu mempertahankan sikap yang baik, memberikan target bagi diri sendiri untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan dan melakukan evaluasi terhadap diri sendiri mengenai hasil kinerja karyawan yang sudah dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ardianto, Elvinaro, 2010. *Metodologi Penelitian untuk Public Relation Kuantitatif dan Kualitatif*. Simbiosis Rekatama Media .Bandung.
- Azwar, Saifuddin, 2010. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Ardana. I Komang, 2015. *Personal Management* . Graha Ilmu, Yogyakarta
- Alex S. Nitisemito, 2015. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- B. Siswanto Sastrohadiwiryo, 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Bacal, Robert , 2011. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka. Jakarta
- Bashaw, 2014. *Pengantar Ilmu Manajemen*, PT Raja Grafindo Persada. Jakarta,
- Hasibuan, Malayu. 2014, *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta
- Hidayat, R. Rusiadi, dan M. Isa Indrawan. 2014. *Teknik Proyeksi Bisnis*. USU. Press
- Hidayat, R., & Subiantoro, N. Rusiadi. 2013. *Metode Penelitian*. USU Press.

INTERNET

- Malayu, Hasibuan, 2015. , *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta http://eprints.undip.ac.id/43897/1/08_BELA.pdf
- Hasibuan, 2015. *Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta <http://studentjournal.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/viewFile/1547/1398>
- Katner, 2015. *Produktifitas Kerja Karyawan*. Liberti. Yogyakarta
- Kasiram, Moh. 2008. *Metodologi Penelitian*. UIN-Malang Pers.
- Manullang, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodelogi penelitian, Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.

- Martoyo, 2014.*Dasar-dasar Organisasi*,BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, 2015.*Organisasi Perilaku, Struktur Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mu'ah, M. d. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Nawawi, 2014.*Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawira, 2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Riyanto, Bambang, 2015. *Dasar-dasar Pembelanjaan Perusahaan*.BPFE.Yogyakarta:
- RobertKreitner,2011. *Organisasi Perilaku, Struktur Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

JURNAL

- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. Juman, 11(2), 137-146.
- Ananda, G. C. (2019). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Promosi Pegawai Pada Perguruan Panca Budi Medan. Jurnal Abdi Ilmu, 12(1), 102-113.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. JUMANT, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. JUMANT, 8(2), 103-110.
- Aspan, H. (2017). "Good Corporate Governance Principles in the Management of Limited Liability Company. International Journal of Law Reconstruction, Volume 1 No. 1, pp. 87-100.
- Harahap, R. (2018). Analisa Kepuasan Kerja Karyawan Di Cv. Rezeki Medan. Juman, 8(2), 97-102.
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. SSRG Int. J. Econ. and Management Stud, 3(6).
- Indrawan, M. I., & SE, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Jurnal ilmiah INTEGRITAS, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. Jurnal Abdi Ilmu, 10(2), 1851-1857

- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Pratama, S. (2019). Analisa Pengaruh Sumberdaya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jumant*, 11(1), 235-250.
- Pratama, S. (2019). Effect of Organizational Communication and Job Satisfaction on Employee Achievement at Central Bureau of Statistics (BPS) Binjai City.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Saifuddin, 2013.*Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta. *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, pp. 425 – 445.
- Suryana, 2015.*Manajemen Personalia*, BPFE, Yogyakarta. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, Vol. 3 (9)
- Sukotjo, 2013.*Organisasi Perilaku, Struktur Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sukotjo, 2014.*Organisasi Perilaku, Struktur Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Sopiah, 2013.*Dasar-dasar Organisasi*, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito, 2015.*Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Sawir, 2013.*Analisa Kinerja Keuangan Dan Perencanaan Keuangan Perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sutarto, 2014.*Dasar-dasar Organisasi*, BPFE, Yogyakarta.
- Suryana, 2013.*Pedoman Praktis Menuju Sukses*, Salem Empat. Jakarta
- Sukotjo, 2014.*Metode Penelitian*. CV. Alfa Beta. Bandung.
- Sugiono, 2014.*Metode Penelitian*. CV. Alfa Beta. Bandung
- Sugiyono, 2015.*Metode Penelitian*. CV. Alfa Beta. Bandung
- Sumarwoto, 2016.*Evaluasi Kinerja Perusahaan* , Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Simamora, Henry, 2015. *Disiplin Kerja*. STIE YKPN. Yogyakarta:
- Siagian, Sondang. P. 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sopiah, Syihabudhin, 2015, *Manajemen Bisnis Ritel*, Andi, Yogyakarta.

Winardi, Judge. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Kencana. Jakarta

Sopiah, 2015.*Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi, Yogyakarta

Suliyanto, 2016.*Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta.Andi.

Sujana dan Ibrahim 2014.*Prosedur Penelitian Penelitian Suatu Pendekatan
Praktik* .PT Rineka Cipta. Jakarta