

## Menelaah Prestasi Kerja Dari Perspektif Kompensasi Dan Komitmen Organisasi

Sutarsi Suhaeb<sup>1</sup>, Muh Ma'ruf Idris<sup>2</sup>

Universitas Negeri Makassar

Email: [sutarsi.suhaeb@unm.ac.id](mailto:sutarsi.suhaeb@unm.ac.id)



©2018–Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CCBY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

**Abstract:** *This study aims to determine the role of Compensation and Organizational Commitment variables both partially and simultaneously on Employee Performance variables. This research was conducted at PT. Perkebunan Nusantara XIV. This study uses a quantitative research approach, with a descriptive analysis method, data collection using primary data obtained from questionnaires. The population in this study were 120 employees of PT. Perkebunan Nasional XIV, while the sample was determined as many as 100 people using the Krecjie Morgan method. The results of the questionnaire have gone through an Instrument test in the form of a Validity Test, Reliability Test, and have also passed the classical assumption test, namely the Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test. The data analysis method with Descriptive Analysis and Inferential Analysis is "multiple linear regression analysis". The results of the study show that all hypotheses can be accepted, because they show positive and significant Hypothesis Test results. This means that the Compensation and Organizational Commitment variables each have a Partial or Simultaneous effect on the Employee Performance Variable at PT. Perkebunan Nusantara XIV.*

**Keywords :** *Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi baik secara parsial maupun simultan Terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, dengan metode analisis deskriptif, pengumpulan data dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nasional XIV sebanyak 120 orang, sedangkan Sampel nya ditentukan sebanyak 100 orang dengan menggunakan metode Krecjie Morgan. Hasil kuesioner telah melalui uji Instrumen berupa Uji validitas Uji Reliabilitas, dan Juga telah lulus Uji asumsi klasik, yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas. Metode analisis data dengan Analisis Deskriptif dan Analisis Inferensial yaitu “analisis regresi linier berganda”. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Semua hipotesis dapat diterima, karena menunjukkan hasil Uji Hipotesis yang positif dan signifikan. Hal Ini Berarti variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi masing-masing berpengaruh secara Parsial maupun Secara Simultan terhadap Variabel Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV.

**Kata kunci :** Kompensasi, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin erat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, karena manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi. Maka dari itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Untuk itu setiap karyawan selalu dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, juga diharuskan untuk memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki motivasi kerja yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi sehingga sudah seharusnya pemimpin organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi (Tree& Suryoko, 2016).

Masalah penurunan kinerja dari sumber daya manusia karyawan telah banyak diteliti oleh para ahli bukan saja dikaitkan dengan faktor kompetensi namun juga beberapa faktor atau variabel manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi serta motivasi. Selain itu masalah pengelolaan sumber daya manusia di koperasi khususnya menyangkut profesionalisme dan moral personel koperasi begitu juga masalah pemanfaatan teknologi. Dalam penelitian ini beberapa faktor manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi, kompetensi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja. Seperti yang dikemukakan oleh (Pujiastuti, 2020) bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, kompetensi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada organisasi (Rivai, 2018). Untuk menyusun sistem pemberian kompensasi yang adil, manajemen perlu melakukan "evaluasi pekerjaan". Dengan evaluasi, manajemen berupaya mempertimbangkan dan mengukur masukan karyawan (ketrampilan, usaha, tanggung jawab dan sebagainya) untuk menetapkan kinerja minimum dan merubah ukuran dalam satuan uang. Kompensasi juga merupakan pendorong utama karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi berupa Financial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Sehingga kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Kompensasi dipandang sebagai salah satu faktor sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh Rivai (2016) bahwa kompensasi antara lain untuk mengkomitmen organisasi kinerja karyawan. Sutrisno (2015) mengatakan bahwa ada semacam imbal balik harapan antara perusahaan pemberi kompensasi dengan karyawan yang menerimanya yakni tujuan seorang pekerja bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi dan pihak perusahaan mengharapkan karyawan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasinya.

Komitmen organisasional menurut (Dewi, 2019) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut (Hasibuan, 2017) Komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau karyawan pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. Kesimpulan dari definisi komitmen organisasi merupakan suatu bentuk kesetiaan yang ditunjukkan karyawan kepada organisasi dan ingin menjadi bagian dari organisasi. Oleh karena itu perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota organisasi, Buchanan dan Boswell dalam (Kalepo.dkk, 2021).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Prawiro Mangkunegara, 2020) . Apabila kinerja karyawan rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai target yang sudah ditetapkan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selalu mengawasi kinerja karyawannya agar tetap dalam keadaan baik, bahkan perusahaan seharusnya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai upaya agar karyawan tidak kehilangan semangat dalam bekerja. Rendahnya kinerja karyawan terhadap organisasinya dapat disebabkan oleh tidak sesuainya kompensasi yang di dapat oleh karyawan di suatu

perusahaan. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Panggabean, (2015) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia, mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang di berikannya kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. (Mathis, Robert L., 2017) dalam bukunya berjudul Human Resource Managemen menjelaskan kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nasional XIV menekankan pada harmonisasi jumlah dan kompetensi sumber daya manusia searah dengan portofolio bisnis yang semakin fokus pada times. PT. Perkebunan Nasional XIV berupaya untuk meningkatkan sinergi dan efisiensi di antara perusahaan di jajaran PT. Perkebunan Nasional dan terus menekankan penerapan nilai-nilai perusahaan yang telah ditetapkan. Upaya ini diimplementasikan dengan menyusun rencana pengalokasian karyawan untuk beberapa tahun ke depan dan rencana ketenagakerjaan setiap tahun agar dapat memberikan informasi yang lebih akurat untuk mendukung kemajuan usaha perusahaan. PT. Perkebunan Nasional XIV merupakan sebuah instansi milik pemerintah. Dalam pengelolaannya pastilah tidak lepas dari berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk kemajuan suatu instansi. Karena sumber daya manusia yaitu karyawan memiliki peranan penting dalam sebuah instansi tersebut.

#### *Kompensasi*

Mathis, Robert L. et al., (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai pengkomitmen organisasian atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. (Ajabar, 2020) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (D. P. H. Dewi, 2019) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

#### *Komitmen*

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam (Riadi, 2018) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi anggota organisasi.

#### *Prestasi kerja*

Menurut (Pujiastutik & Suwaji, 2020) prestasi kerja adalah sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Bernardin dan Russel (dalam tulisan Sutrisno, 2016) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu..

## **METODOLOGI**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penalaran atau logika kuantitatif dan juga menggunakan jenis penelitian deskriptif. Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Sugiyono, 2018).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### *Uji Validitas*

#### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji validasi data yang merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan alat ukur. Cara mengkolerasi skor tiap-tiap item pernyataan dengan total skor untuk masing-masing variabel. Suatu indikator dikatakan valid jika nilai

person correlation ( $r = > 0.30$ ) dan tingkat signifikansnya ( $\alpha = < 0.05$ ). Untuk mengetahui valid tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini, maka hasil pengujian validitas dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Uji validitas untuk variabel Kompensasi**

Indikator Variabel	Corellation	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X1.1	0.757	0.30	Valid
X1.2	0.776	0.30	Valid
X1.3	0.818	0.30	Valid
X1.4	0,879	0.30	Valid
X1.5	0.817	0.30	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan pada tabel 1. diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel Kompensasi mempunyai nilai correlation  $> 0.30$  dan signifikan  $< 0.05$  sehingga demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari Kompensasi yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

**Tabel 2. Uji Validitas untuk variabel Komitmen Organisasi (X2)**

Indikator Variabel	n	Corellatio	Batas Minimal Correlasi	n	Keteranga
X2.1		0.773	0.30		Valid
X2.2		0.586	0.30		Valid
X2.3		0.799	0.30		Valid
X2.4		0.750	0.30		Valid
X2.5		0.783	0.30		Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan pada tabel 2. diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel Komitmen Organisasi mempunyai nilai correlation  $> 0.30$  dan signifikan  $< 0.05$  sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari Komitmen Organisasi yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

**Tabel 3. Uji Validitas untuk variabel Prestasi Kerja (Y)**

Indikator Variabel	n	Corellatio	Batas Minimal Correlasi	n	Keteranga
Y1		0.864	0.30		Valid
Y2		0.881	0.30		Valid
Y3		0.762	0.30		Valid
Y4		0,851	0.30		Valid
Y5		0.832	0.30		Valid

Sumber : Hasil Olah Data, 2024

Berdasarkan pada tabel 3. diatas menunjukkan bahwa semua indikator dari variabel Prestasi Kerja mempunyai nilai correlation  $> 0.30$  dan signifikan  $< 0.05$  sehingga dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator dari Prestasi Kerja yang dipergunakan dalam penelitian ini memiliki validitas yang layak dan signifikan.

*Uji Reliabilitas*

Uji reliabilitas dipakai untuk mengukur keandalan suatu instrument yang digunakan untuk memprediksi, pada penelitian ini digunakan koefisien standar Alpha Croncbach  $> 0,60$ . Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4. Hasil uji Reliabilitas**

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Batas Minimal Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.866	0.60	1 Reliabe
Komitmen Organisasi (X2)	0.787	0.60	1 Reliabe
Prestasi Kerja (X3)	0,890	0.60	Reliabe

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

Pada tabel diatas 4. menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki nilai Cronbach's alpha  $0.866 > 0.60$ , variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai cronbach's alpha  $0.787 > 0.60$ , serta Prestasi Kerja memiliki nilai cronbach's alpha  $0.890 > 0.60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yang terdiri dari pernyataan telah memenuhi standar realibilitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji One-Sample Kolmogorov. Uji Kolmogorov Smirnov (KS) adalah alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu atau mengikuti distribusi statistik tertentu. Dasar pengambilan keputusan dalam uji statistik One-Sample Kolmogorov kriteria yang digunakan adalah apabila Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari tingkat alpha yang ditetapkan ( $0,05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa data berasal dari populasi yang berdistribusi normal:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas (One-Sample Kolmogorov)**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.13347926
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.088
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,4</sup>

Sumber: Hasil Olah Data, 2024

#### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi, menurut Ghazali (2011:155) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi, model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan uji Durbin-Watson (DW Test).

**Tabel 6. Uji Autokorelasi**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.838	1.14510	2.722

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan dari tabel 6. diatas, dapat kita lihat bahwa nilai Durbin Watson  $2,722 > 1,583$ . Maka dapat kita simpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas ( tidak terjadi Multikolonieritas).

Dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- Jika nilai Tolerance lebih besar dari  $0,10$  maka artinya tidak terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji. Jika nilai tolerance lebih kecil dari  $0,10$  maka artinya terjadi multikolonieritas terhadap data yang diuji.
- Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016: 104).

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	Tolerance	VIF

1 (Constant)	3.547	1.464			
Kompensasi (X1)	.461	.160	.489	.327	3.057
Komitmen (X2)	.351	.157	.379	.327	3.057

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel 5.14 diatas untuk variabel Kompensasi dengan nilai tolerance yaitu  $0.327 > 0.10$  dan nilai VIF  $3.057 < 10.00$ , untuk variabel Komitmen Organisasi dengan nilai tolerance  $0.315 > 0.10$  dan nilai VIF  $3.057 < 10.00$ . Maka dapat di simpulkan bahwa model regresi linear tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heterokedastisitas

Menurut (P Kotler & Armstrong, 2012) uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika variance berbeda disebut heterokedastisitas. Heterokedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak konstan.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk melihat adanya heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji statistic. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut: Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi. Uji statistic yang dipilih adalah uji glejser berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.300	1.004		1.295	.177
Kompensasi (X1)	.206	.063	.524	1.277	.066
Komitmen (X2)	.167	.045	.598	3.736	.094

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan hasil pada output spss 23 tabel 8 diatas menunjukkan variabel Kompensasi memiliki nilai sig  $0,066 > 0,05$ , dan variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai sig  $0,094 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat bahwa variabel yang tidak mengandung heterokedastisitas sehingga model regresi yang layak dipakai.

## PEMBAHASAN

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Penjelasan data melalui statistik deskriptif diharapkan memberikan gambaran awal tentang masalah yang diteliti. Hasil analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Statistik Deskriptif Variabel

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi (X1)	100	15.00	25.00	20.8600	2.87806
Komitmen (X2)	100	15.00	25.00	19.6200	2.50164
Prestasi (Y)	100	15.00	25.00	19.0400	2.84239
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Hasil analisis statistic deskriptif pada tabel 9. diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Prestasi Kerja (Y), Prestasi Kerja dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 20,86 dan nilai standar deviasi yaitu 2,878 dari hasil nilai mean  $>$  dari nilai standar deviasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat variabel Prestasi Kerja dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.
- 2) Kompensasi (X1), dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 19,62 dan nilai standar deviasi yaitu 2,501 dari hasil tesebut memberikan penjelasan nilai mean  $>$  dari nilai standar deviasi

sehingga disimpulkan bahwa tingkat variabel Kompensasi dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data untuk penelitian.

- 3) Komitmen Organisasi (X2), Seleksi dalam penelitian ini menunjukan nilai mean yaitu 19,04 dan nilai standar deviasi yaitu 2,842, dari hasil tersebut memberikan penjelasan nilai mean > dari nilai standar deviasi sehingga disimpulkan bahwa tingkat variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini baik digunakan sebagai representasi data.

#### *Analisis Regresi Linear Berganda*

Regresi berganda dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi Kerja (Y), sedangkan yang menjadi variabel bebas yaitu Kompensasi dan Komitmen Organisasi.

**Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Berganda**

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	3.547	1.464		2.422
Kompensasi (X1)	.461	.160	.489	2.875
Komitmen (X2)	.351	.157	.379	2.227

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Dari hasil pada tabel 10. sebelumnya, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,547 + 0,461X_1 + 0,351X_2 + 0,05$$

Dari persamaan regresi tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- Angka konstanta sebesar 3,547 menyatakan jika Prestasi Kerja akan tetap konstan sebesar 3,547 apabila nilai Kompensasi dan Komitmen Organisasi menunjukkan 0.
- Koefisien Kompensasi sebesar 0.461 menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar 0.461.
- Koefisien Komitmen Organisasi sebesar 0,351 menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,351.

#### *Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 11. Uji Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.838	1.14510	2.722

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Berdasarkan table diatas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,852 yang berarti ada hubungan sebesar 0,852 antara variabel independen terhadap dependen. Sehingga dapat disimpulkan korelasi antara independen terhadap dependen mempunyai hubungan kuat. Untuk itu persamaan regresi linear berganda seperti pada tabel R square menunjukkan nilai sebesar 0,917 atau 91,7% artinya variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sedangkan sisanya 8,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

#### *Uji Stundet test (t-test)*

Uji t-statistik untuk menguji pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t- statistik mempunyai nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) < 0,05, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016 : 98).

**Tabel 12. Hasil Uji Student Test (t-test)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.547	1.464		2.422	.069
Kompensasi (X1)	.461	.160	.489	2.875	.000
Komitmen (X2)	.351	.157	.379	2.227	.000

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25 (2024)

Pada tabel diatas variabel Kompensasi (X1) menunjukkan Thitung sebesar 2.875 sementara itu nilai Ttabel = 2,010, maka Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa Kompensasi X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Dari hasil tersebut maka, h0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Untuk variabel Komitmen Organisasi dengan nilai Thitung = 2.227 dan nilai Ttabel = 2,010, maka nilai Thitung > Ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0.000 < 0.05 artinya variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Prestasi Kerja (Y). Dari hasil tersebut maka, h0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

*Uji Simultan (F-test)*

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel berpengaruh secara bersamaan Kompensasi dan Komitmen Organisasi. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 13. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,033	2	102,016	57,597	.000b
	Residual	83,247	97	1,771		
	Total	287,28	99			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25 (2024)

Tabel 13. menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diperoleh adalah 57.597 dan dari Ftabel pada tingkat kepercayaan 95% dan derajat bebas (2:58) yang diperoleh dari  $(k : n - k - 1) (2 : 50 - 2 - 1 = 47)$  maka diporeh nilai Ftabel 3,20 oleh karena itu Fhitung 4.167 lebih besar dibanding Ftabel 3,120 maka dengan derajat kekeliruan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan nilai sig 0,000 < 0.05 maka Ho ditolak dan H1 diterima, dengan tingkat kepercayaan 95% dapat dikatakan bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. yang artinya bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima. Artinya bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasi yang mendukung dalam dunia usaha akan meningkatkan Prestasi Kerja karyawan.

**Pembahasan**

***Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y)***

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Analisis uji-t untuk variabel kompensasi, nilai t hitungnya sebesar 2.875, sementara itu nilai t tabel sebesar 2.010 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 > 0,05 maka Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya bahwa Kompensasi yang dijalankan oleh pihak perusahaan mampu meningkatkan Prestasi Kerja karyawan terhadap karyawan. Semakin baik atau besar kompensasi yang diberikan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) kota Makassar. Berbagai aspek pekerjaan baik di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila terdapat program kompensasi, artinya di PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) kota Makassar kompensasi mempunyai peranan yang cukup signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai, ada baiknya perusahaan melakukan survei terhadap pegawai untuk mengetahui keinginan



pegawai yang berbeda-beda terhadap konsep kompensasi yang diterimanya. Hal didukung peneliti terdahulu oleh (Setiawan, 2020), (Arif *et al*, 2019), (Zulkarnain, 2023), (A.Rajab *et al*, 2023), (M.Ilham, dkk, 2022) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

### ***Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)***

Berdasarkan hasil analisis variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y). Analisis uji t untuk variabel Komitmen Organisasi, nilai t hitungnya 2.227 sementara itu nilai t tabel sebesar 2,010 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 artinya secara individual Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya Komitmen Organisasi memiliki peran penting dalam menambah Prestasi Kerja karyawan.

Komitmen organisasional mempengaruhi hasil kerja karyawan, bahkan berbagai perilaku karyawan dalam bekerja seperti perilaku anggota selama berada di organisasi untuk memenuhi segala tugas dan pekerjaannya. Meningkatnya komitmen organisasional dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan. Organisasi harus menyadari pentingnya komitmen instrumental dan faktor-faktor yang dapat mengembangkan komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan pada tingkat yang lebih tinggi, termasuk memperkuat komitmen normatif. Mempertimbangkan faktor-faktor kebutuhan karyawan dan memenuhinya sebagai imbalan yang adil, sesuai kesepakatan bersama. Hal ini menjadi instrumental yang penting dan menjadi prioritas tinggi bahkan sebagai kunci utama dalam meningkatkan komitmen karyawan sehingga sebagai imbalannya organisasi mendapatkan karyawan dengan kinerja terbaik secara konsisten, lebih dari itu sangat mungkin retensi berkurang atau karyawan enggan meninggalkan organisasi, akhirnya menjadi karyawan yang loyal dan berkinerja tinggi. Hal ini sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh (Sugianto Putri, 2016), (Hasbiyadi, 2018), (Chaerunnisa, 2024).. bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja.

### ***Pengaruh Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y)***

Berdasarkan hasil analisis variabel bebas yakni Kompensasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Analisis uji f untuk variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi, nilai f hitungnya 57,597 sementara itu nilai t tabel sebesar 3,120 maka f hitung > f tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,000 < 0,05 artinya secara bersama-sama atau simultan strategi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya Kompensasi dan Komitmen Organisasi bersama-sama memiliki peran penting dalam menambah Prestasi Kerja. Hal ini sejalan dengan peneliti yang dilakukan oleh (Nuvia Ningsih *et al.*, 2020).

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) kota Makassar.

### **Daftar Pustaka**

- A Rajab, E Lessy, M Syafruddin, N Razak, M Tafsir (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai Management* Vol 8 no.2
- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen
- Chaerunnisa Rumiyantri. (2024). Kajian tentang Komitmen Kerja Dan Kepribadian serta Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 8(1), 11–20
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Umpam Press (Issue 1).

- Hasbiyadi, H. (2018). Pengaruh Kompetensi Kerjasama Tim Dan Kepemimpinan Melalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bumh Di Kota Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 1(1), 01–13.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21. In Pt. Bumi Aksara.
- Kalepo, R., Sakir, M., & Mediansyah, A. R. (2021). Pengaruh Sikap Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Camat Suwawa Kabupaten Bone Bolango. *Provider Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 08–17.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Evaluasi Kinerja Sdm (Cetakan Keenam). In Pt. Refika Aditama.
- M Ilham, R Idris, M Tafsir, A Kadir, B Buyamin (2022). Kontribusi Kepuasan Sebagai Pemeditasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan - Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) Vol 6 No.3
- Mathis, Robert L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2017). Human Resource Management. In Cengage Learning.
- Panggabean. (2015). Pengertian Dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia - Kajianpustaka.Com. Kajian Pustaka.Com.
- Prawiro, M. (2020). Pengertian Kinerja: Indikator, Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Maxmanroe.Com.
- Pujiastutik, L., & Suwaji, R. (2020). Pengaruh Suasana Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasuruan. *Journal Management And Business Applied*, 1(1).
- Riadi, M. (2018). Dimensi, Faktor Dan Membangun Komitmen Organisasi.
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. In Pt Raja Grafindo Persada.
- Sefianti, T. (2020). Pengaruh Efektivitas Sia Pada Kinerja Karyawan Subang ( Studi Pada Perusahaan Dagang Yang Berada Di Kota Subang ). *Jurnal Prisma*, 01(1).
- Sugiyono. (2017). Sugiyono, Metode Penelitian. Penelitian.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Tree, E., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Komitmen Afektif Komitmen Berkelanjutan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Temprina Media Grafika Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5 (3), 1-13.
- Zulkarnain Basir. (2024). Hubungan Tingkat Kepuasan Karyawan, Kompensasi Finansial Dan Pemberdayaan Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(1), 66–75