

Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih Kediri

Vicko Rama Dani Saputra

Program Studi manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri Kediri
E-mail: vickoramadani99@gmail.com

***Abstract.** This study aims to prove the researcher's hypothesis about the effect of compensation, job satisfaction, and commitment on employee performance CV. Sahabat Lama Ngadiluwih Kediri. This study uses quantitative methods with multiple linear regression analysis techniques. The data of this research were obtained by using observation, interview, questionnaire, and literature study methods. Sampling in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of CV. Sahabat Lama Ngadiluwih Kediri, totaling 36 employees. The results of the study using the IBM SPSS Statistics 25 software program show that: (1) Compensation partially has a significant effect on employee performance. (2) Job Satisfaction partially has no effect on Employee Performance. (3) Commitment partially has no effect on Employee Performance. (4) Compensation, Job Satisfaction, and Commitment simultaneously affect employee performance.*

***Keywords:** Compensation, Job Satisfaction, Commitment, and Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis peneliti tentang pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap kinerja karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian ini diperoleh dengan metode observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih Kediri yang berjumlah 36 orang karyawan. Hasil penelitian menggunakan bantuan program software IBM SPSS Statistics 25 menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Kepuasan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (3) Komitmen secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. (4) Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Secara umum, kualitas sumber daya manusia sering dikaitkan dengan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman kerja, yang akan dibutuhkan untuk kinerja yang lebih baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Masram, 2017). Ketika kinerja karyawan meningkat, itu akan menciptakan perkembangan dan kemajuan bagi perusahaan, sehingga dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang kompetitif stabil. Oleh karena itu, diperlukan usaha atau dukungan meningkatkan kinerja karyawan dalam aspek seperti kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen untuk mencapai suatu keberhasilan tujuan dan kesuksesan suatu perusahaan pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen.

Kompensasi sebenarnya adalah hal yang umum di perusahaan. Namun, bukan berarti kompensasi bisa dilakukan setiap saat. Menurut Simamora (2015) “kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Kompensasi yang diterima dapat berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung yang biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras. Dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan, hal tersebut bisa dijadikan motivasi yang baik bagi para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi untuk kemajuan perusahaan. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendro (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ada kemungkinan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi secara tidak langsung dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan. Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kadar kepuasan kerja para karyawan. Melalui hal demikian, kinerja karyawan dapat terdongkrak dan komitmen karyawan terhadap perusahaan semakin meningkat. Alhasil perusahaan kian produktif dan sejahtera dari waktu ke waktu. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lamalewa (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Artinya, ada kemungkinan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komitmen juga dinilai sangat penting untuk kelangsungan perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawannya. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa “Komitmen organisasioal adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”. Karyawan dapat dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan apabila mempunyai kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, kemauan yang kuat untuk bekerja demi perusahaan dan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suryahadi (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ada kemungkinan variabel komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV. Sahabat Lama yang terletak di Dusun Nembangan, Desa Badal, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri. CV. Sahabat Lama merupakan perusahaan keluarga yang bergerak dibidang industri. Produk yang dihasilkan adalah tepung industri campuran lem (plywood). Berdasarkan uraian latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Cv.Sahabat Lama Ngadiluwih Kediri”**.

KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Simamora (2015) “kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian”. Jadi kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih dari karyawan.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014) Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Sutrisno (2009) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan dan imbalan yang diterima dalam kerja.

Komitmen

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa “Komitmen organisasioal adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi”. Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (dalam Masram, 2017) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai driven force (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana.

Hubungan Antar Variabel

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan, baik berupa fisik maupun nonfisik, dan bisa juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh kepada hasil kerja. Dengan demikian besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah kadar kesenangan dalam diri seorang karyawan atas peran dan pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Dengan demikian ketika karyawan memperoleh kepuasan kerja yang cukup, baik secara fisik maupun non fisik, maka diharapkan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan perusahaan. Komitmen juga berkaitan dengan suatu perilaku karyawan yang terhubung pada kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan atau perusahaan yang ditempatinya, maka hal tersebut diyakini mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian dapat memberikan kepuasan kerja yang merujuk pada sikap umum seorang individu untuk menciptakan suatu ikatan psikologis dan membangun kepercayaan atau komitmen yang kuat atas tujuan tercapainya kepentingan organisasi. Secara tidak langsung hal tersebut mampu meningkatkan kinerja karyawan untuk terus berkembang dalam mencapai tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Sahabat Lama Ngadiluwih yang beralamat di Dusun Nambangan, Desa Badal, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten Kediri.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017), definisi populasi adalah sebagai berikut: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya". Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Sahabat Lama Ngadiluwih Kediri.

Sampel

Menurut Sugiyono (2009) Sampel adalah "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sampel adalah jumlah pengamatan yang tidak bisa diambil dari suatu populasi. Sampel juga digunakan dalam pengujian statistik ketika ukuran populasi terlalu besar untuk pengujian.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dari karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih Kediri yang berjumlah 36 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyusunan data dan mengolah data guna menafsirkan data yang didapat. Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan perhitungan program komputer software IBM SPSS Statistics 25, sebagai berikut:

1) Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulfanef, 2006). Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah kuisisioner yang telah dibagikan ke responden dinyatakan valid. Mengenai valid atau tidaknya instrumen dapat di uji 2 sisi dengan sig. (0,05), maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikansi terhadap skor total (dinyatakan valid). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat bantu IBM SPSS Statistics 25 untuk membantu peneliti untuk menganalisis data.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012) pengujian realibilitas konstruk dengan SPSS adalah jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha

>0,80 ini mensugestikan seluruh item reliable dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Nilai alpha yang sering digunakan untuk standart reliabilitas adalah 0,60.

3) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kualitas data sehingga data dapat diketahui keabsahannya. Dalam uji asumsi klasik ini, peneliti menggunakan empat macam uji yaitu, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

4) Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah model regresi linier dengan melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predictor, yang bertujuan untuk menguji seberapa besar hubungan/korelasi dari variabel bebas (Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

5) Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Apabila nilai probabilitas signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

6) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Signifikasi model regresi secara simultan dapat diuji dengan melihat nilai sig, jika dibawah 0,05 maka variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent.

7) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen. Bentuk persamaan koefisien determinasi menurut Riduwan (2010) adalah :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (Person Correlation)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Kompensasi (X_1)	X1.1	0,696	0,000	Valid
	X1.2	0,727	0,000	Valid
	X1.3	0,429	0,009	Valid
	X1.4	0,541	0,001	Valid
	X1.5	0,680	0,000	Valid
	X1.6	0,577	0,000	Valid
	X1.7	0,562	0,000	Valid
	X1.8	0,460	0,005	Valid
Kepuasan Kerja (X_2)	X2.1	0,778	0,000	Valid
	X2.2	0,850	0,000	Valid
	X2.3	0,801	0,000	Valid
	X2.4	0,744	0,000	Valid
	X2.5	0,877	0,000	Valid
	X2.6	0,750	0,000	Valid
Komitmen (X_3)	X3.1	0,880	0,000	Valid
	X3.2	0,621	0,000	Valid
	X3.3	0,739	0,000	Valid
	X3.4	0,765	0,000	Valid
	X3.5	0,632	0,000	Valid
	X3.6	0,612	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,681	0,000	Valid
	Y.2	0,513	0,001	Valid
	Y.3	0,479	0,003	Valid
	Y.4	0,543	0,001	Valid
	Y.5	0,684	0,000	Valid
	Y.6	0,548	0,001	Valid
	Y.7	0,593	0,000	Valid
	Y.8	0,397	0,017	Valid

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1 Nilai korelasi (Person Correlation) item variabel kompensasi, kepuasan kerja, komitmen dan kinerja pada pernyataan diatas dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,739	> 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_2)	0,798	> 0,60	Reliabel
Komitmen (X_3)	0,777	> 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,728	> 0,60	Reliabel

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa hasil nilai *Cronbach's Alpha* item variabel kompensasi, kepuasan kerja, komitmen dan kinerja lebih dari 0,60 maka semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Hasil Uji Normalitas

No.	Variabel	Nilai Sig	Ketentuan	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,601	> 0,05	Normal
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,090	> 0,05	Normal
3	Komitmen (X_3)	0,650	> 0,05	Normal
4	Kinerja (Y)	0,070	> 0,05	Normal

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 maka diperoleh data variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai Sig. 0,601 > 0,05. Data variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai Sig. 0,090 > 0,05. Data variabel komitmen (X_3) memiliki nilai Sig. 0,650 > 0,05. Data variabel kinerja (Y) memiliki nilai Sig. 0,070 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua data variabel bebas (X) dan terikat (Y) berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Linearitas

Tabel 4
Hasil Uji Linearitas

No.	Variabel	Sig. (Deviation From Linierity)	Standart Linear	Keterangan
1	Kompensasi (X_1) – Kinerja (Y)	0,073	> 0,05	Linear
2	Kepuasan Kerja (X_2) – Kinerja (Y)	0,501	> 0,05	Linear
3	Komitmen (X_3) – Kinerja (Y)	0,151	> 0,05	Linear

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4 maka diperoleh data yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai Sig. sebesar 0,073 < 0,05 bersifat linear, sedangkan hubungan antara variabel kepuasan kerja (X_2) memiliki nilai Sig. sebesar 0,501 > 0,05 bersifat linear dan komitmen (X_3) memiliki nilai Sig. sebesar 0,151 > 0,05 bersifat linear.

3) Hasil Uji Multikolinearitas

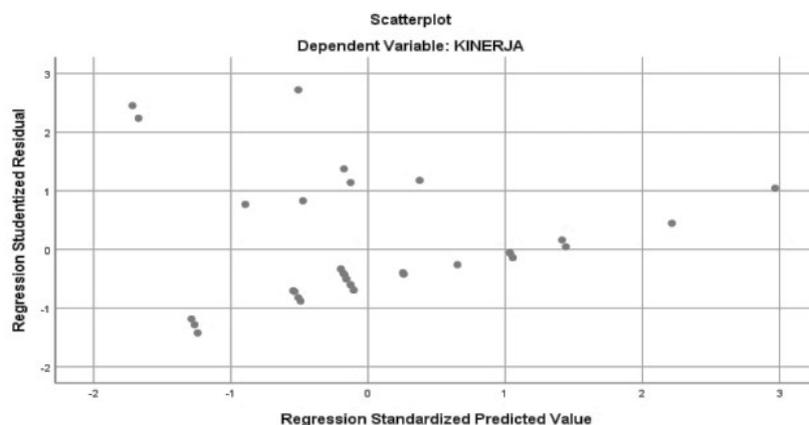
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Kompensasi (X_1)	0,975	1,026	Bebas Multikolinearitas
2	Kepuasan Kerja (X_2)	0,241	4,155	Bebas Multikolinearitas
2	Komitmen (X_3)	0,240	4,170	Bebas Multikolinearitas

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi (X_1) sebesar $0,975 > 0,10$ dan nilai VIF $1,026 < 10$. Nilai *tolerance* variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar $0,241 > 0,10$ dan nilai VIF $4,155 < 10$. Nilai *tolerance* variabel komitmen (X_3) sebesar $0,240 > 0,10$ dan nilai VIF $4,170 < 10$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat multikolinearitas diantara semua variabel.

4) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan grafik scatterplot pada gambar 1 tidak terdapat pola yang jelas dan terlihat bahwa plot menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Maka berdasarkan grafik tersebut dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Kompensasi (X_1)	0,894	22,937	0,000	H1 : Diterima
Kepuasan Kerja (X_2)	-0,064	-0,777	0,443	H2 : Ditolak
Komitmen (X_3)	0,052	0,556	0,582	H3 : Ditolak
Konstanta (a)	3,175	2,532	0,016	

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 maka dapat dituliskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$
$$Y = 3,175 + 0,894 X_1 - 0,064 X_2 + 0,052 X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 3,175 artinya bila tidak ada pengaruh dari variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 3,175.

2. Koefisien regresi (b_1)

Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,894. Jika variabel kompensasi (X_1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,894.

3. Koefisien regresi (b_2)

Variabel Kepuasan Kerja (X_2) memiliki nilai koefisien negatif sebesar -0,064. Jika variabel kepuasan kerja (X_2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,064.

4. Koefisien regresi (b_3)

Variabel Komitmen (X_3) memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,052. Jika variabel komitmen (X_3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,052.

5. Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7
Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.532	.016
KOMPENSASI	22.937	.000
KEPUASAN KERJA	-.777	.443
KOMITMEN	.556	.582

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan pada tabel 7 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (Sig. t) < 0,05 artinya ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig. t) > 0,05 artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel kompensasi, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 22,937 dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar -0,777 dan nilai Sig. 0,443 > 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Pengaruh komitmen (X_3) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel komitmen, diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 0,556 dan nilai Sig. 0,582 > 0,05. Maka dapat disimpulkan parsial variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 8
Hasil Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	181.686	.000 ^b
	Residual		
	Total		

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan pada tabel 8 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikannya. Jika nilai (Sig. F) < 0,05 artinya ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai (Sig. F) > dari 0,05 artinya tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, diketahui bahwa nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan komitmen (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,972	0,945	0,939	0,586

(Sumber: Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 9 nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,945 yang dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 94,5% terhadap variabel (Y) dan 5,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel bebas (X).

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sahabat Lama Ngadiluwih

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan

bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih. Meskipun tunjangan yang diberikan kepada karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih belum merata dan fasilitas pendukung yang kurang memadai, namun kompensasi yang telah diberikan setidaknya mampu memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Timoti Hendro (2018) dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Secara Parsial Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sahabat Lama Ngadiluwih

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Sig. $0,443 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih tidak mempengaruhi kinerja mereka, sehingga setiap terjadi perubahan kerjasama antar karyawan ataupun sikap karyawan berhubungan dengan situasi kerja yang naik turun, maka tidak akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Funnisia Lamalewa (2015) dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bank Di Kota Merauke. Namun hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supiyanto (2015) dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Sig. $0,067 > 0,05$.

Pengaruh Secara Parsial Komitmen (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sahabat Lama Ngadiluwih

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai Sig. $0,582 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel

komitmen (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih tidak berdampak pada kontribusi terhadap kinerja mereka, sehingga kurangnya kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan rendahnya rasa kebanggaan atas pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tidak akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusak William Suryahadi (2015) dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

Pengaruh Secara Simultan Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), Dan Komitmen (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Sahabat Lama Ngadiluwih

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3) secara simultan memiliki nilai Sig. $0,000 < 0,05$ Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen memiliki pengaruh yang positif dan berkesinambungan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Sahabat Lama Ngadiluwih. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supiyanto (2015) dengan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan mengenai Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan CV. Sahabat Lama Ngadiluwih didapat hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan dan menjelaskan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja

Karyawan pada CV. Sahabat Lama Ngadiluwih dengan nilai sebesar 22,937 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.

2. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan dan menjelaskan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Sahabat Lama Ngadiluwih dengan nilai sebesar -0,777 dan nilai sig. $0,443 > 0,05$.
3. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan dan menjelaskan bahwa variabel Komitmen tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Sahabat Lama Ngadiluwih dengan nilai sebesar 0,556 dan nilai sig. $0,582 > 0,05$.
4. Hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan dan menjelaskan bahwa variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Sahabat Lama Ngadiluwih dengan nilai sebesar 181,686 dan nilai sig. $0,000 < 0,05$.
5. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dengan nilai rumus persamaan dan persamaan tersebut diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,945 atau 94,5%.

Adapun saran peneliti kepada penelitian berikutnya. Disarankan apabila ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan komitmen serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, alangkah baiknya jika menggunakan variabel yang lain sehingga dapat menambah ragam instrumen penelitian sehingga dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang variabel-variabel apa saja yang patut dipertimbangkan seorang manajer dalam mengambil keputusan terbaik sehingga kinerja karyawan tetap pada kondisi optimal bahkan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja karyawan di suatu perusahaan atau kinerja anggota suatu organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, I. H. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* ((9th ed)). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Hendro, T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang. *Agora*, 6(1), 1–8.
- Lamalewa, F. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Bank Di Kota Merauke. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, 3(1), 103–111.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Pratama, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL SeMaRaK*, 1(3). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i3.2255>
- Riduwan. (2010). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIEY.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional* (Edisi Pert). Yogyakarta : andi.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Supiyanto, Y. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi*. 722–737. Retrieved from <http://studensite.gunadarma.ac.id>
- Suryahadi, Y. W. (2015). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lukas Tours Dan Travel. *Agora*, 3(2), 625–630.
- WIRASTO, S. A. D. (2019). Pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver gojek di eks karisidenan surakarta. *Ums*, 1(9), 1–8.