

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SPORT GLOVE INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk Memenuhi
Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:

Putranto Tri Wijoyo
12808141058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SPORT GLOVE INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

PUTRANTO TRI WIJOYO
12808141058

Telah disetujui dan disahkan
Pada tanggal 04 April 2016

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta

Disetujui

Dosen Pembimbing,

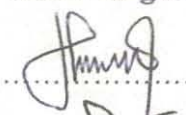
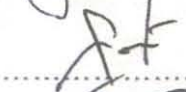
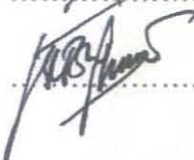


Farlianto SE., MBA.
NIP. 19700925 200012 1 001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sport Glove Indonesia”, yang disusun oleh Putranto Tri Wijoyo, NIM: 12808141058, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 18 April 2016 dan dinyatakan lulus.

Dewan Penguji

Nama	Jabatan	Tanda tangan	Tanggal
M, Lies Endarwati M. Si.	Ketua Penguji		25-04-2016
Farlianto SE., MBA.	Sekretaris Penguji		25-04-2016
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Penguji Utama		22-04-2016

Yogyakarta, 26 April 2016

Fakultas Ekonomi



Dr. Sugiharsono, MSi.

NIP. 19550328 198303 1 0025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putranto Tri Wijoyo

NIM : 12808141058

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Tugas Akhir : PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SPORT GLOVE INDONESIA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 01 April 2016

Penulis,



Putranto Tri Wijoyo

NIM. 12808141058

MOTTO

“Orang-orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu. Dan orang-orang yang masih terus belajar, akan menjadi pemilik masa depan”

(Mario Teguh)

“Pendidikan merupakan senjata yang paling mematikan di dunia, karena dengan Pendidikan mampu mengubah dunia”

(Nelson Mandela)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

*Dari semua telah Kau tetapkan
Hidupku dalam tangan-Mu
Dalam takdir-Mu
Rencana indah yang telah Kau siapkan
Bagi masa depanku yang penuh harapan
Harapan kesuksesan terpancung di pundak
Sebagai janji kepada mereka...
Bapak dan Ibu*

*Kini ku persembahkan skripsi ini
Sebagai ungkapan syukur dan terima kasihku
Untuk Bapak (Sudarmanto) dan Ibu (Hermin Astuti) tercinta
Untuk Mas Chalik dan Mas Yoyok kakakku tersayang
Untuk Bapak Farlianto yang telah berjasa
Untuk sahabat-sahabat terindahku
Terima kasihku tiada terhingga untuk semua
Akhir kata,
Diriku tiada apa-apa tanpa mereka
Dan sujud syukurku padamu Ya Rabb*

Alhamdulillahil'alamiin...

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SPORT GLOVE INDONESIA**

**Oleh:
Putranto Tri Wijoyo
NIM: 12808141058**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, dan (3) pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja di semua bagian pada PT. Sport Glove Indonesia yang berjumlah 135 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,256 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,052; (2) komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,232 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,038; dan (3) kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh kompensasi dengan koefisien beta (β) sebesar 0,203 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan komitmen organisasi (β) 0,154 (* $p < 0.05$; $p = 0,017$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,066.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

**THE EFFECT OF COMPENTATION AND ORGANIZATIONAL COMMITE
TOWARD THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT SPORT GLOVE
INDONESIA**

By:
Putranto Tri Wijoyo
NIM: 12808141058

ABSTRACT

This study aimed to find out: (1) the effect of compentation on the performance of employees, (2) the effect of organizational commite on the performance of employees, and (3) compentation and organizational commite toward the performance of employees of PT Sport Glove Indonesia.

This research includes associative causal research using quantitative approach . This research is categorized as research survey , in which the instruments of this research is questionnaire . The sample in this study were all employees of PT Sport Glove Indonesia population totaling 135 people .Validity test of the instrument using Confirmatory Factor Analyses and reliability test using Cronbach Alpha , while data analysis using simple and multiple regression analysis.

*The research result which is significant at the 5% level shows that: (1) compentation possitively affects the performance of employees with beta (β) coefficient 0,256 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). The proportion of effects of compentation on the performance of employees is (ΔR^2) 0,052; (2) organizational commite, possitively affects the performance of employees with beta (β) coefficient 0,232 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). The proportion effects of organizational commite on the performance of employees is (ΔR^2) 0,038; and (3) compentation possitively affects the performance of employees with beta (β) coefficient 0,203 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) and organizational commite, possitively affects the performance of employees with beta (β) coefficient 0,154 (* $p < 0.05$; $p = 0,017$) The proportion effects of compentation and organizational commite is (ΔR^2) 0,066.*

Keywords: compentation, organizational commite, the performance of employees

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Alloh SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjuk Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada **PT SPORT GLOVE INDONESIA**”, ini dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku penguji utama selama ujian skripsi, terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Farlianto SE., MBA., selaku Dosen Pembimbing yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

5. M, Lies Endarwati M.Si., selaku Ketua Penguji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Ibu Nana, Pak Hengky dan seluruh karyawan PT Sport Glove Indonesia yang telah bekerja sama dengan baik.
8. Bapak Sudarmanto, Ibu Hermin Astuti, Mbak Cristin, Mbak Lusi, Mas Chaliq, Mas Yoyok, terimakasih atas kasih sayang, do'a, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
9. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2012 khususnya kelas A dan kelas SDM, teman-teman KKN kelompok 1075 Selang, Randukuning 2, sahabat yang selalu menemani saya selama empat tahun terakhir Itok, Arief, Fawzy, Trio, Listya, Della, Devi, Yolla, Mega, Betty. Teman seperjuangan Luthfan, Jarwo dan Mujib.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Putranto Tri Wijoyo

NIM: 12808141058

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Karyawan	14
2. Kompensasi	18
3. Komitmen Organisasi	22
B. Penelitian yang Relevan	27
C. Kerangka Berpikir	28
D. Paradigma Penelitian	31
E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III. METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Definisi Operasional Variabel	33
D. Populasi	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Instrumen Penelitian	37

G. Uji Coba Instrumen.....	38
H. Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	52
B. Hasil Penelitian.....	56
1. Analisis Deskriptif.....	57
2. Uji Prasyarat Analisis.....	63
3. Pengujian Hipotesis.....	66
C. Pembahasan.....	69
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Keterbatasan Penelitian.....	76
C. Kontribusi Penelitian.....	77
D. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

1. Data Produksi bulan Agustus 2015.....	2
2. Data Produksi bulan September 2015.....	3
3. Data Produksi bulan Oktober 2015.....	3
4. Data Produksi bulan November 2015.....	4
5. Data Produksi bulan Desember 2015.....	4
6. Data Efisiensi (5 bulan terakhir) 2015.....	5
7. Data Pra Survey.....	6
8. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	38
9. Convergent Validity.....	40
10. Divergent Validity	41
11. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1	42
12. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 1.....	43
13. <i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2	44
14. <i>Rotated Component Matrix</i> Tahap 2.....	45
15. Hasil Uji Reliabilitas.....	46
16. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
17. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
18. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
19. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	59
20. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	61
21. Kategorisasi Variabel Kompensasi.....	62
22. Kategorisasi Variabel Komitmen Organisasi	63
23. Hasil Uji Normalitas	64
24. Hasil Uji Linieritas	64
25. Hasil Uji Multikolinieritas	65
26. Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
27. Rangkuman Hasil Analisis Regresi	67
28. Ringkasan Hasil Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian	31
2. Struktur Organisasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	84
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	89
3. Data Penelitian	93
4. Data Karakteristik Responden.....	97
5. Data Kategorisasi.....	101
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	105
7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II.....	106
8. Hasil Uji Reliabilitas.....	107
9. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	108
10. Hasil Perhitungan Diskriminan	109
11. Hasil Uji Karakteristik Responden	110
12. Hasil Uji Deskriptif	111
13. Rumus Perhitungan Kategorisasi	112
14. Hasil Uji Kategorisasi	114
15. Hasil Uji Normalitas	115
16. Hasil Uji Linieritas	116
17. Hasil Uji Multikolinieritas	117
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	118
19. Hasil Uji Regresi Berganda (1)	119
20. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	121
21. Rangkuman Hasil Regresi.....	123

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

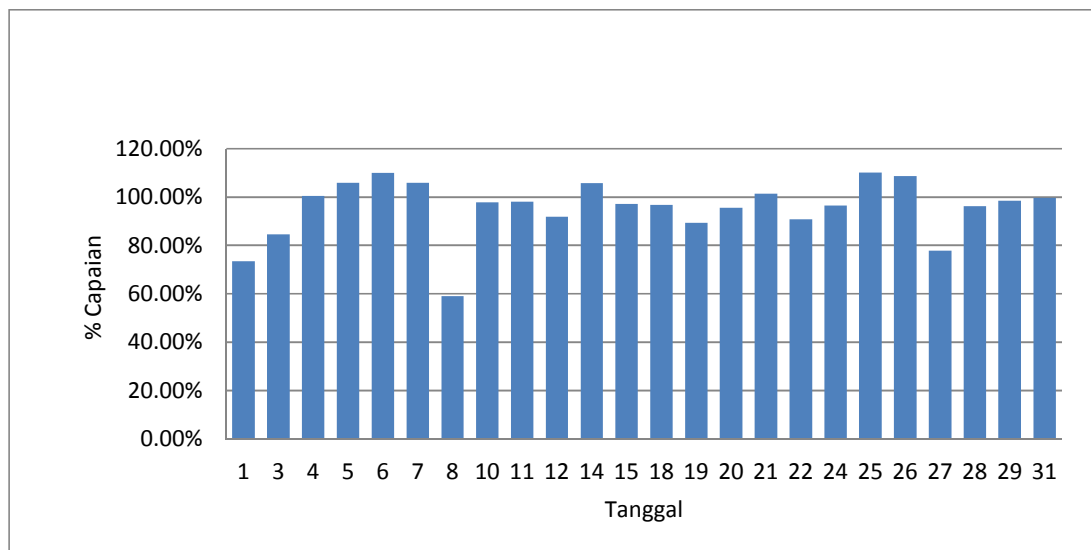
Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Salah satu sumber daya berharga yang dimiliki perusahaan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menunjukkan keunggulan kompetitif dan penggerak bagi sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan berusaha mengembangkan kemampuan karyawan dengan beragam usaha untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Usaha yang dilakukan perusahaan dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yakni *uotput* yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Sebagai perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) PT. Sport Glove Indonesia merupakan perusahaan yang sedang berkembang di bidang pembuatan sarung tangan. Permintaan produk dari konsumen yang terus bertambah menuntut PT. Sport Glove Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaannya. Dalam peningkatan kinerja tersebut banyak masalah yang harus dihadapi. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber yaitu perwakilan dari HRD (Human Research Development) PT. Sport Glove Indonesia diketahui bahwa saat ini perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kinerja.

Dalam efektifitas kerja, karyawan dituntut untuk mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Namun dalam kenyataanya karyawan tidak bisa stabil dalam mencapai target produksi yang telah ditentukan, hal ini didukung oleh tabel 1, 2, 3, 4, 5

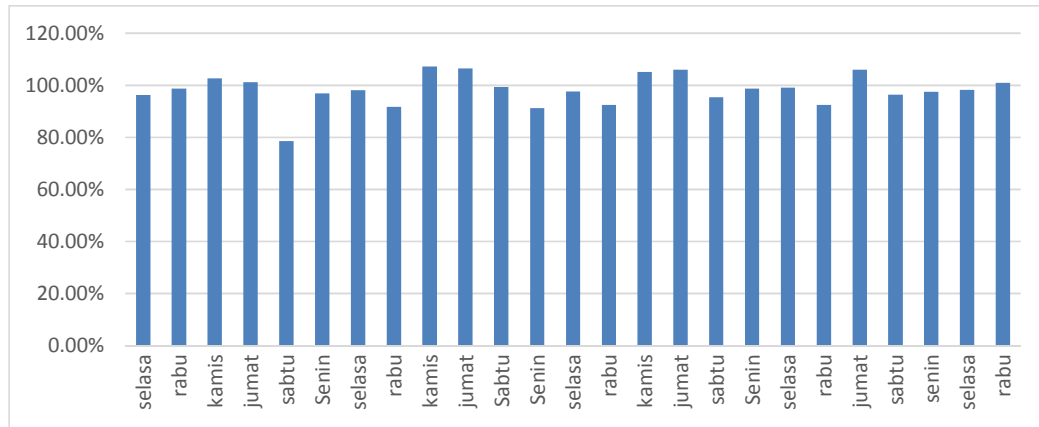
Tabel 1. Target aktual Produksi PT. SGI Agustus 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 1 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Agustus 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan Agustus terdapat 15 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi.

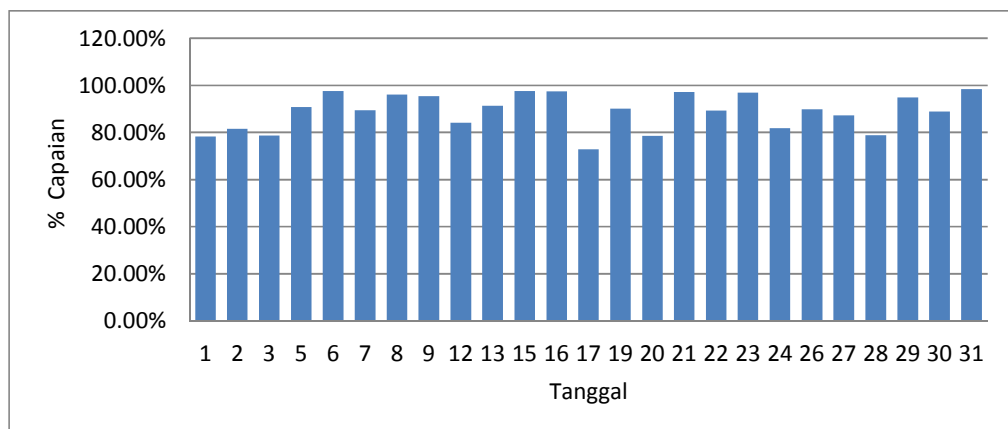
Tabel 2. Target aktual produksi September 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 2 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan September 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan September terdapat 14 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi.

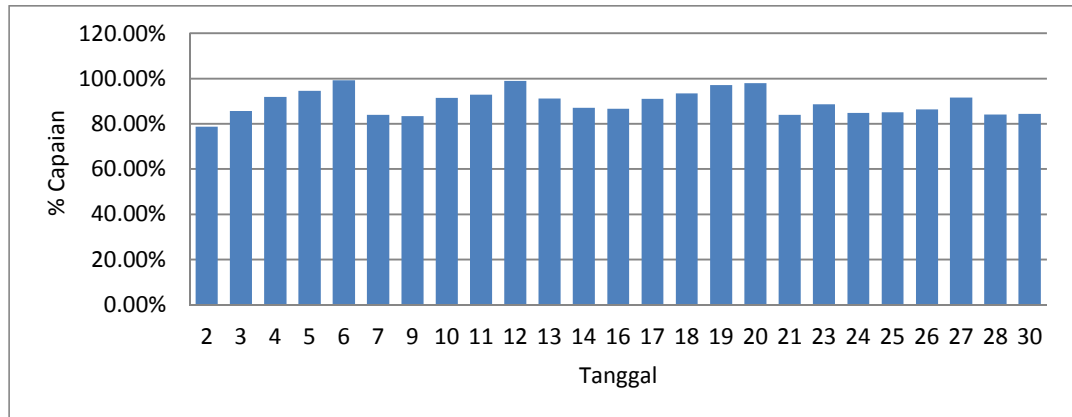
Tabel 3. Target aktual produksi Oktober 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 3 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Oktober 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan Oktober terdapat 25 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi.

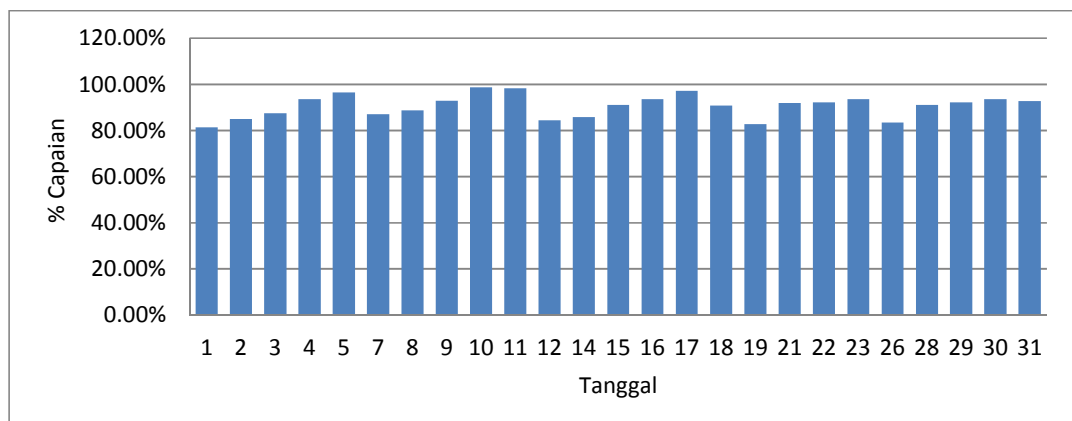
Tabel 4. Target aktual produksi November 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 4 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan November 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan November terdapat 23 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi.

Tabel 5. Target aktual produksi Desember 2015



Sumber: Laporan Data Produksi PT Sport Glove Indonesia (2015)

Dari tabel 5 dapat dilihat dari hasil produksi pada bulan Desember 2015 ditarik kesimpulan bahwa hasil produksi masih tidak stabil. Dalam bulan Desember terdapat 25 hari yang dinyatakan tidak mencapai target produksi. tingkat kinerja bagian produksi sarung tangan mengalami naik turun atau tidak stabil padahal dengan jam kerja yang sama selama bulan Agustus-Desember

Dalam efisiensi kerja, karyawan dituntut untuk menghasilkan produk dengan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan (input) dan pengeluaran (output), dalam arti karyawan dituntut untuk meminimalisir kesalahan dalam menghasilkan produk.

Tabel 6. Penurunan Efisiensi Kerja PT Sport Glove Indonesia

No	Jenis Produk	Target Pengerjaan	Realisasi Penyelesaian	Penurunan Efisiensi (%)	Output
1	Sarung tangan golf ukuran S	5 Bulan	5 Bulan, 27 hari	21,7 %	78,3 %
2	Sarung tangan golf ukuran M	5 Bulan	5 Bulan, 23 hari	18,5 %	81,5%
3	Sarung tangan golf ukuran L	5 Bulan	5 Bulan, 16 hari	12,9 %	87.1 %

Sumber: Laporan Data Produksi (data diolah)

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa banyak ditemukan produk-produk yang tidak sesuai dengan standar, pada jenis produk sarung tangan ukuran S menghasilkan output 78,3% dengan realisasi penyelesaian 5 bulan lebih 27 hari, sedangkan untuk ukuran M menghasilkan output sebesar 81,5% dari realisasi penyelesaian 5 bulan lebih 23 hari, sedangkan untuk sarung tangan ukuran L menghasilkan output seberas 87,1% dengan realisasi penyelesaian 5 bulan 16 hari., dapat di simpulkan bahwa perbandingan input yaitu target pengerjaan ternyata berbeda dengan realisasi pengerjaan, sehingga menghasilkan output yang

tidak sesuai dengan perencanaannya. produk tersebut membutuhkan waktu lebih untuk diperbaiki. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan Supervisor bagian produksi, bahwa banyak produk yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan setelah melewati bagian kontrol kualitas, sehingga produk tersebut tidak dapat dipasarkan dan produk yang cacat tersebut harus diperbaiki sehingga mengurangi efisiensi dari pembuatan sarung tangan tersebut.

Tabel 7. Hasil Pra Survey 20 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase (dalam %)
1	Kompensasi	8	40,0%
2	Komitmen	6	30,0%
3	Motivasi	4	20,0%
4	Gaya Kepemimpinan	2	10,0%
Total		20	100%

Sumber: Data wawancara awal pada 9 Januari 2016

Dari data tabel 7 hasil pra survey dengan memberikan pertanyaan terbuka mengenai penyebab penurunan kinerja dapat di simpulkan bahwa dari jawaban 20 karyawan atau responden menyebutkan bahwa kompensasi dan komitmen mereka bekerja adalah faktor tertinggi dari penyebab penurunan kinerja mereka di perusahaan. Oleh karena itu penelitian ini meneliti tentang kompensasi dan komitmen karyawan kepada organisasi.

Kompensasi bagi karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menjadi pendorong dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Dalam pemberian gaji, pihak perusahaan merasa bahwa gaji yang diberikan kepada karyawan telah sesuai dengan standar UMR kabupaten sleman 2016 yaitu sebesar Rp 1.388.000,00, namun pada kenyataannya, banyak karyawan yang merasa gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak setimpal dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa gaji yang mereka peroleh saat ini masih dianggap kurang jika dibanding dengan pekerjaan yang mereka kerjakan, karena pekerjaan karyawan pada bagian produksi meliputi Sewing, Cuting dan Finishing, pada bagian Sewing dianggap pekerjaan yang paling berat karena melakukan penjahitan, maka dari itu karyawan pada bagian Sewing berjumlah paling banyak yaitu 679 karyawan.

Dalam pemberian tunjangan, perusahaan hanya memberikan tunjangan pada hari raya, sedangkan karyawan berharap pihak perusahaan memberikan tunjangan lainnya. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan, mereka berharap perusahaan memberikan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan uang makan.

Dalam pemberian fasilitas, karyawan menilai bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan masih kurang mendukung kinerja karyawan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan bahwa fasilitas yang

ada di perusahaan kurang mendukung kinerja mereka, seperti ruangan yang panas, sirkulasi udara yang kurang memenuhi, suara yang bising dan tempat kerja yang sempit.

Jenis kompensasi yang diberikan oleh PT. Sport Glove Indonesia kepada para pegawainya yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai. Kemudian kompensasi non finansial meliputi fasilitas yang di dapat oleh karyawan selama bekerja diperusahaan.

Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen tinggi, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya. Sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, pada karyawan di PT SGI . Menurut data hasil wawancara dengan HRD pada tanggal 11-01-2016 bahwa adanya kecenderungan kurangnya komitmen para karyawan di PT.SGI, hal itu dapat disimpulkan karena adanya banyak keinginan karyawan untuk mengajukan

surat pengunduran diri kepada supervisor setiap bagian ketika ada beberapa karyawan yang bermasalah, mereka tidak mempertahankan diri mereka di perusahaan tersebut apabila mendapat surat peringatan (sp) tetapi justru ingin mengajukan surat pengunduran diri, tentu saja hal ini tidak baik untuk berlangsungnya perusahaan di kemudian hari.

Identifikasi Organisasi merupakan sebuah kebanggaan atas organisasinya serta menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya. Dari data hasil wawancara dengan 20 karyawan PT. SGI menemukan bahwa mereka tidak mengetahui apa visi misi dari perusahaan, bahkan mereka menganggap pekerjaan ini hanya sementara dan mempunyai niat untuk pindah dimasa yang akan datang agar kebutuhan mereka terpenuhi dari segi finansial.

Setiap karyawan diharapkan melibatkan dirinya dalam setiap kegiatan di perusahaan, namun pada kenyataannya banyak karyawan yang sering tidak mengikuti kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, seperti kegiatan kursus penggunaan mesin baru, seminar dan acara-acara lain yang diadakan oleh perusahaan. Hal ini didukung dari hasil wawancara dengan 20 karyawan bahwa mereka menyepelekan acara yang diadakan oleh perusahaan karena mereka menganggap kegiatan tersebut tidak terlalu bermanfaat bagi mereka.

Setiap karyawan diharapkan loyal dengan perusahaan, namun pada kenyataannya loyalitas karyawan tergolong rendah, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang menginginkan pekerjaan lain yang lebih merasa karyawan itu terpenuhi kebutuhannya dari segi finansial. Data tersebut di peroleh dari hasil wawancara oleh 20 karyawan PT.SGI.

Selanjutnya dari hasil observasi diatas faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut salah satu karyawan, apabila karyawan tersebut tidak termotivasi pada pekerjaannya, maka akan berdampak pada tingkat kinerjanya karena mereka akan bermalas-malas untuk bekerja sehingga pekerjaan yang mereka lakukan tidak maksimal (hasil wawancara pada tanggal 12-01-2016).

Kemudian dari hasil observasi, faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan. Menurut salah satu karyawan, pemimpin merupakan sesuatu yang akan menjadi tolak ukur para karyawan dalam bekerja, ketika pemimpin mereka tidak ramah dan tidak berbaur kepada bawahannya akan berdampak pada tingkat kenyamanan para karyawan dalam bekerja di perusahaan sehingga mereka tidak termotivasi pada pekerjaannya, apabila pemimpin mampu mengetahui apa yang sebenarnya dibutuhkan karyawan maka dengan sendirinya karyawan akan bersemangat untuk bekerja sehingga tingkat kinerja mereka akan maksimal (hasil wawancara pada tanggal 12-01-2016).

Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya dan komitmen karyawan tinggi maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan. Ketika kinerja karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh penulis, dimana penulis menduga terdapat pengaruh antara pemberian kompensasi dan komitmen terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwasanya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara mendorong karyawan agar bekerja dengan maksimal di perusahaan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Perusahaan masih mengalami kendala dalam meningkatkan kinerja karyawannya yang berdampak pada produktivitas sarung tangan.
2. Kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia mengalami ketidakstabilan.
3. Upaya pengadaan program seminar dan pelatihan masih belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Masih rendahnya kompensasi yang diterima pegawai bila dibandingkan dengan tingkat pengabdian dan pengorbanan yang diberikan pegawai tersebut.
5. Masih rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi untuk tetap bekerja di perusahaan PT Sport Glove Indonesia.
6. Sulitnya membentuk komitmen organisasi kepada karyawan PT. Sport Glove Indonesia.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membatasi penelitian mengenai faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia dan sesuai dengan kondisi di perusahaan yaitu kompensasi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini membahas tentang pengaruh Kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah tersebut, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi karyawan terhadap kinerja pada PT. Sport Glove Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan batasan masalah, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan peneliti adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.

2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi pemikiran kepada:

1. Bagi Pihak PT. Sport Glove Indonesia

Manfaat penelitian ini adalah Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi PT. Sport Glove Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tingkat produktivitas perusahaan yang lebih baik serta membagi pengalaman yang mungkin bisa diimplementasikan oleh perusahaan / institusi lain.

2. Bagi Akademisi

Bagi pihak akademisi, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penelitian lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Banyak penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki korelasi positif dengan kinerja, baik itu bagi pekerja maupun organisasi. Bagi pekerja, keterikatan kerja terbukti dapat meningkatkan kinerja individu, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Pekerja dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kemampuan untuk menampilkan kerja yang baik karena mereka dapat menginvestasikan sumber daya dalam diri mereka dengan lebih baik pada berbagai aspek kinerja.

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Selanjutnya teori menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pengertian kinerja dari Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian teori tersebut dapat disimpulkan bahwa sebuah kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas tetapi dengan segala persyaratan standar kerja seperti penyelesaian tugas ataupun target yang terpenuhi dengan segala syarat yang sudah ditentukan dan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja menurut McDonald & Lawton (1997) mengemukakan indikator kinerja antara lain : Efektivitas dan Efisiensi. Selanjutnya indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- a. Efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.

- b. **Efisiensi** adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

- 1) Menurut Hariandja (2005) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.
- 2) Menurut Hasibuan (2008) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- 3) Handoko (2008) mengungkapkan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan.
- 4) Menurut Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan kepada karyawan secara adil dan layak untuk prestasi kerja dan jasa yang telah dikeluarkan terhadap tujuan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan untuk tenaga kerja sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan, meliputi aspek finansial maupun non finansial.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Rivai (2009), jenis-jenis kompensasi terdiri dari:

1) Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterimakaryawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

b) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif adalah sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung dari hasil yang dicapai yang berarti menawarkan suatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang

lebih baik. Jadi insentif disini adalah tambahan dari gaji pokok yang dapat diberikan sesuai hasil kerjanya.

2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

3) Kompensasi non finansial yang meliputi:

Kompensasi non finansial yang meliputi: Karena karir (aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa). Lingkungan kerja (dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan, kondusif)

c. Tujuan dan Manfaat Kompensasi

Kadarisman (2012) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan keorganisasian.

Tujuan kompensasi menurut Kadarisman (2012) yaitu:

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi. Karyawan menerima kompensasi berupa upah, gaji, atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan. Semakin berani suatu perusahaan memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan.
- 4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian. Ini berarti bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan.

Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

d. Indikator-indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2004) sebagai berikut:

1) Gaji

Upah atau gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

3) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggung jawab yang dibebankan.

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen

Meyer dan Allen (1997) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki

implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Buchanan (1974) memandang komitmen sebagai partisan, keterikatan afektif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, peran seseorang dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai, dan untuk organisasi demi kepentingannya sendiri, terlepas dari instrumen nilainya.

Definisi dari ahli lain tentang komitmen organisasi yaitu kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Steers, 1988).

Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Davis dan Newstorm, 1985). Selanjutnya Luthans (2006) mengatakan sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai berikut:

1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
3. Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Porter dan Mowday (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a) penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi,
- b) kesiapan dan kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi,
- c) keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi).

Mengacu pada definisi-definisi yang diberikan oleh para ahli, komitmen dapat disimpulkan sebagai kekuatan psikologis individu untuk mengidentifikasi dirinya dengan organisasinya, menerima visi misi dan tujuan organisasi serta selalu menginginkan dirinya bertahan untuk menjadi bagian dari organisasi.

b. Karakteristik Komitmen

Menurut Michaels (1997), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi

dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemennya, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, memiliki keyakinan bahwa organisasinya memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif pada pimpinan puncak organisasi.

c. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

d. Indikator Komitmen

Sedangkan Buchanan (1974) menemukan bahwa indikator komitmen terdiri dari :

1. Identifikasi organisasi. Merasakan kebanggaan atas organisasinya serta telah menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi dalam dirinya.
2. Keterlibatan Diri. Penyerapan aktivitas dan penerapan peraturan organisasi hingga ke dalam psikologisnya.
3. Loyalitas organisasi. Sikap afeksi dan penerimaannya terhadap organisasi dibuktikan dengan rasa memiliki yang kuat (*sense of belonging*) terhadap organisasi serta keinginan kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi.

B. Penelitian yang Relevan

1. Ririvega Kasenda (2013), Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Manado. Sampel ditetapkan sebanyak 60 orang karyawan dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.
2. Jajang aditya (2014), Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri . Hasil penelitian ini menunjukkan berdasarkan analisis persamaan regresi sederhana dan pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat

pengaruh antara komitmen organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y). Dari hasil penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. Namun memiliki tingkat hubungan yang rendah. Oleh karena itu komitmen organisasi dalam diri karyawan harus terus ditingkatkan.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi yang di berikan PT.Sport Glove Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kompensasi merupakan hal yang dapat mendorong kinerja para karyawan. PT.Sport Glove Indonesia sudah memberikan kompensasi kerja seperti tunjangan hari raya, tetapi pihak karyawan tidak merasa puas dengan tunjangan yang sudah diberikan oleh perusahaan, karyawan menginginkan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan makan. Kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah sebagaimana dikatakan oleh Hasibuan (2001). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin nyaman untuk tetap bertahan di perusahaan. Kompensasi yang sesuai juga dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai target yang

ditentukan. Hal ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.

2. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Komitmen karyawan terhadap PT.Sport Glove Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasikan dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Davis dan Newstorm, 1985). Komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karena mereka terdorong oleh semangat kerja dan mempunyai pendirian teguh serta tanggung jawab besar untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan maksimal, sedangkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada PT.Sport Glove Indonesia cukup rendah karena mereka tidak mengharapkan bekerja di perusahaan itu selamanya tetapi mereka menginginkan bekerja di perusahaan lain yang lebih baik di kemudian hari, hal ini tentu saja berdampak pada semangat mereka selama bekerja di perusahaan. Agar komitmen karyawan terbentuk maka

pihak perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai dengan sistem yang direncanakan pihak perusahaan, kompensasi yang diinginkan para karyawan agar merasa puas dan cukup bekerja di perusahaan dan membangun

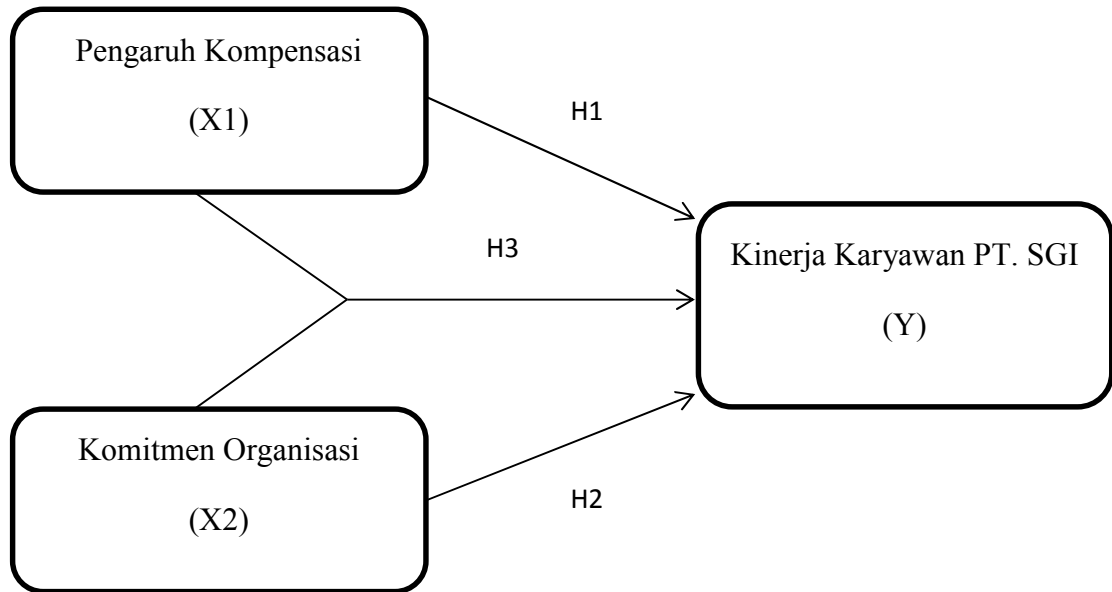
komitmen mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jajang Adiftya (2014) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya (Hasibuan, 2001). karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dikarenakan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel komitmen. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Komitmen pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena para pegawai merasa senang menghabiskan sisa karir pada organisasi ini, merasa organisasi memiliki arti yang sangat dalam, tidak berpikir untuk pindah ke organisasi lain, organisasi memiliki arti besar secara personal dan meninggalkan organisasi akan menimbulkan masalah serius, pegawai merasa ada kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

D. Paradigma Penelitian



E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia

H2 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia

H3 : Kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap variabel kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sport Glove Indonesia yang beralamat di Krandon, Pandowoharjo, Ngaglik Sleman DI Yogyakarta.. Sedangkan waktu pelaksanaan pada Bulan Januari sampai dengan Maret 2016

C. Definisi Operasional Variabel

Menurut Sekaran dan Bougie (2013), dalam hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, macam-macam variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. variabel Dependen

Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan baik dari segi efektivitas maupun efisiensi khususnya pada bagian produksi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan PT Sport Glove Indonesia tersebut. Kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang diadopsi dari (McDonald and Lawton 2005) yaitu:

a. Efektivitas

Efektivitas kinerja pegawai PT Sport Glove Indonesia pada saat produksi.

b. Efisiensi

Efisiensi Kinerja pegawai PT Sport Glove Indonesia pada saat produksi.

2. Variabel Independen

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan atas jerih payah para karyawan PT.Sport Glove Indonesia.

Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Simamora (2004).

a) Gaji

Merupakan bayaran tetap yang diterima karyawan PT.Sport Glove Indonesia, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran bulanan.

b) Tunjangan

Tunjangan yang diterima karyawan PT.Sport Glove Indonesia seperti tunjangan hari raya (THR) dan asuransi kesehatan.

c) Fasilitas

Segala sesuatu yang diberikan oleh PT.Sport Glove Indonesia dalam rangka mempermudah dan memperlancar pekerjaan karyawan seperti ruang kerja yang memiliki standar operasi dan pengadaan pelatihan.

C. Komitmen organisasi (X_2)

Komitmen organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seberapa besar pendirian para karyawan untuk tetap bekerja di PT. Sport Glove Indonesia., Adapun indikator yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Buchanan (1974) :

1. Identifikasi organisasi

Karyawan merasa bangga terlibat didalam organisasi yaitu bekerja di PT. Sport Glove Indonesia

2. Keterlibatan Diri

Keterlibatan karyawan dengan PT. Sport Glove Indonesia seperti mengikuti seminar dan pelatihan yang bersifat wajib.

3. Loyalitas Organisasi

Karyawan mempunyai keinginan kuat untuk tetap bertahan di PT. Sport Glove Indonesia

D. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand, 2006).

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus dari Hair et. al (1995) yang menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 sampai 200. Juga dijelaskan bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5 observasi untuk setiap *estimated parameter* dan maksimal adalah 10 observasi dari setiap *estimated parameter*. Dalam penelitian ini, jumlah item pertanyaan dalam kuesioner penelitian sebanyak 27; sehingga jumlah sampel adalah 5 kali jumlah pertanyaan atau sebanyak $5 \times 27 = 135$. Idealnya penelitian ini menggunakan 135 orang, dari 1155 total populasi pekerja di semua bagian pada PT.Sport Glove Indonesia, maka penelitian ini menggunakan minimal 135 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang

diketuinya. Menurut Ferdinan (2006) kuesioner menghasilkan data primer, dimana data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung di lapangan pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data berkaitan dengan kompensasi dan komitmen organisasi serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2010) skala yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert 1-4 dengan penjelasan sebagai berikut:

1. SS : Sangat setuju skor 4
2. S : Setuju skor 3
3. TS : Tidak setuju skor 2
4. STS : Sangat tidak setuju skor 1

F. Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen pengukuran yang telah dikembangkan oleh para peneliti sebelumnya. Instrumen pada penelitian ini berupa kuesioner, dimana terdapat tiga variabel yaitu kinerja, kompensasi dan komitmen organisasi. Kuesioner yang disajikan berisi 27 pertanyaan yang terdiri atas 12 pertanyaan tentang kinerja, 7 pertanyaan tentang kompensasi, dan 8 pertanyaan tentang komitmen organisasi. Adapun kisi-kisi instrumental ini bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan	Jumlah
1	Kinerja Karyawan McDonald & Lawton (1997), dikembangkan oleh Jajang Aditya. (2014)	Efektivitas	1,2,3,4,5,6,7	7
		Efisiensi	8,9,10,11,12	5
2	Kompensasi Simamora (2004), dikembangkan oleh Ririvega Kasenda (2013).	Gaji	1,2,3	3
		Tunjangan	4,5	2
		Fasilitas	6,7	2
3	Komitmen organisasi Buchanan (1974), dikembangkan oleh Cook, John dan Wall, Toby. (1980)	Identifikasi Organisasi	1,2,3	3
		Keterlibatan Diri	4,5	2
		Loyalitas Organisasi	6,7,8	3

G. Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliabel maka perlu dilakukan uji validitas dan reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan. Dari hasil uji validitas dan uji reliabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2009). Uji

coba instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik *repeated measure* (pengukuran berulang) dengan menguji item-item pernyataan kepada responden.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator ke dalam beberapa faktor.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

1) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* (pada tabel 12) dan AVE. *Convergent validity* digunakan untuk mengecek nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981).

Tabel 9. Hasil AVE

Variabel	AVE
Kompensasi	0,654
Komitmen organisasi	0,637
Kinerja_Karyawan	0,705

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai AVE di atas 0,5; sehingga dapat disimpulkan bahwa *convergent validity* diterima.

2) *Divergent Validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi, AVE, *Discriminant Validity*, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Korelasi, AVE, *Discriminant Validity*

Variabel	AVE	Kompensasi	Komitmen	Kinerja_Karyawan
Kompensasi	0,654	0,654	0,268**	0,311**
Komitmen organisasi	0,637	0,627	0,637	0,335**
Kinerja_Karyawan	0,705	0,635	0,659	0,705

Keterangan:

**p<0.01; *p<0.05.

Angka yang bercetak miring adalah nilai AVE

Angka di sebelah kiri adalah *Discriminant validity*

Angka di sebelah kanan adalah nilai korelasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi di bawah 0,8; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

Selanjutnya dilakukan analisis validitas dengan CFA, namun sebelum menggunakan analisis *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), dilakukan pengujian *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO terlebih dahulu. Analisis CFA dapat digunakan apabila nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 dan nilai signifikansi pada uji *Bartlett's Test of Sphericity* kurang dari 0,05. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 11. Nilai KMO Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		,784
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	2258,739
	<i>Df</i>	351
	<i>Sig.</i>	,000

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,784; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 12. Rotated Component Matrix Tahap 1

	Component		
	1	2	3
Kinerja1	,806		
Kinerja2	,443		
Kinerja3	,823		
Kinerja4	,494		
Kinerja5	,896		
Kinerja6	,814		
Kinerja7	,479		
Kinerja8	,796		
Kinerja9	,804		
Kinerja10	,757		
Kinerja11	,466		
Kinerja12	,880		
Kompensasi1			,465
Kompensasi2			,657
Kompensasi3			,635
Kompensasi4			,758
Kompensasi5			,785
Kompensasi6			,783
Kompensasi7			,493
Komitmen1		,597	
Komitmen2		,426	
Komitmen3		,769	
Komitmen4		,720	
Komitmen5		,487	
Komitmen6		,678	
Komitmen7		,782	
Komitmen8		,639	

Sumber: Data Primer 2016

Meskipun semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil di atas diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Ada item pertanyaan dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50.

Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 13. Nilai KMO Tahap 2
KMO and Bartlett's Test**

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</i>		,799
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>	<i>Approx. Chi-Square</i>	1777,707
	<i>Df</i>	171
	<i>Sig.</i>	,000

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,799; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi<0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada tabel di bawah ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut

merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Tabel 14. Rotated Component Matrix Tahap 2

	Component		
	1	2	3
Kinerja1	,789		
Kinerja3	,814		
Kinerja5	,897		
Kinerja6	,812		
Kinerja8	,821		
Kinerja9	,823		
Kinerja10	,778		
Kinerja12	,881		
Kompensasi2			,774
Kompensasi3			,762
Kompensasi4			,751
Kompensasi5			,723
Kompensasi6			,768
Komitmen1		,502	
Komitmen3		,780	
Komitmen4		,745	
Komitmen6		,768	
Komitmen7		,834	
Komitmen8		,654	

Sumber: Data Primer 2016

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya dan berdasarkan hasil di atas diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan

stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\delta_i^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \delta_b^2$ = jumlah varians butir
- δ_i^2 = jumlah varians

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,60 (Ghozali, 2011).

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,935	Reliabel
Kompensasi	0,825	Reliabel
Komitmen organisasi	0,827	Reliabel

Sumber: Data Primer 2016

Hasil uji reliabilitas pada tabel 15 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

a. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa *software* komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar, (2009) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghozali (2011) model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif (*BLUE = Best Linier Unbiased Estimator*) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogorov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Nugroho, 2005).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi

linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* \leq 0,10 atau sama dengan nilai VIF \geq 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, nilai absolut residual di regresikan pada tiap-tiap variabel independent., uji heteroskedastisitas dengan Glejser dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22 untuk menafsirkan hasil analisis yang perlu dilihat adalah angka koefisien korelasi antara variabel bebas dengan absolute residu dan signifikansinya. Jika nilai signifikansi tersebut lebih besar atau sama dengan 0,05 maka asumsi Homosedastisitas terpenuhi, tetapi jika nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05 maka asumsi homoskedastisitas tidak terpenuhi. (Ali Muhson. 2003)

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (Kompensasi dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah PT. Sport Glove Indonesia

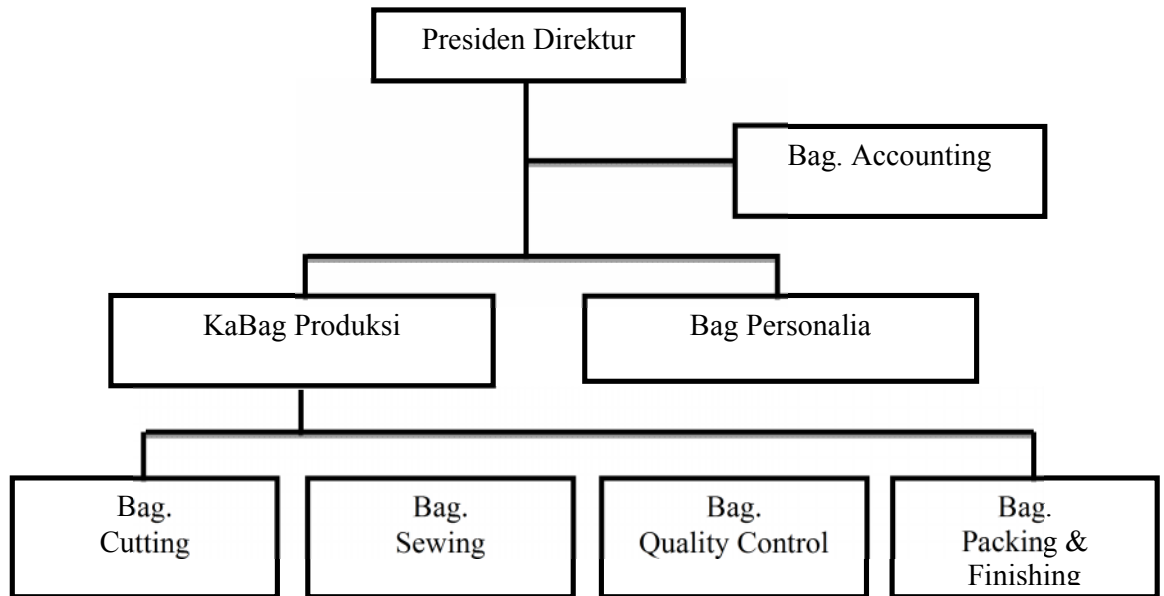
PT. Sport Glove Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur (memproduksi sarung tangan). PT. Sport Glove Indonesia berlokasi di Sleman, Yogyakarta adalah pengembangan dari pabrik dengan nama yang sama, yang telah berdiri sebelumnya di Tangerang. PT. Sport Glove Indonesia (PT. SGI) didirikan pada bulan Agustus 2002 di Jalan Kaliurang Km 10, Ngaglik, Sleman Yogyakarta dan pada pertengahan tahun 2003 pindah di Desa Krandon, Pandowoharjo, Sleman, Yogyakarta. Hal ini dilakukan karena rencana pengembangan yang memang menjadi tujuan utama didirikannya pabrik ini di Yogyakarta. Selain di Indonesia, pabrik ini didirikan juga di beberapa negara lain, salah satunya di India. Pabrik yang berlokasi di Indonesia ini murni digunakan untuk proses produksi, sedangkan untuk proses pemasaran dan kantornya berada di Tangerang.

PT. Sport Glove Indonesia didirikan oleh warga negara Amerika bernama Mr. Mark C. Roba, yang sekaligus menjabat sebagai pimpinan perusahaan. Dalam pendirian suatu perusahaan yang adanya suatu anggaran dasar sebagai modal berdirinya perusahaan tersebut dilakukan oleh 1 (satu) orang yaitu Mr. Mark C. Roba, sehingga status pemodalannya

disebut penanaman modal asing (PMA), dan jenis usahanya termasuk dalam perusahaan *make to order*.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Sport Glove Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Sport Glove Indonesia

a. Pimpinan perusahaan

Merupakan pimpinan tertinggi dalam perusahaan, mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang paling tinggi. Pemimpin perusahaan ini juga merupakan pemilik perusahaan, dan pemimpin perusahaan ini tidak terikat langsung terhadap kelangsungan jalannya produksi perusahaan.

b. Presiden Direktur

Merupakan pimpinan tertinggi dalam pelaksanaan proses produksi, dan bertanggung jawab penuh secara langsung terhadap jalannya proses produksi perusahaan di seluruh cabang yang ada di Indonesia. Kedudukannya ada di bawah pimpinan perusahaan.

c. Kepala Produksi

Kepala produksi adalah pimpinan tertinggi dalam proses produksi pada masing-masing cabang perusahaan. Kepala produksi melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap seluruh aktivitas Divisi Produksi, meliputi bahan persiapan bahan pengerjaan komponen mentah, pengerjaan komponen jadi, penyelesaian barang dan juga pengepakan barang.

d. Kepala Bagian Personalia

Kabag Personalia merupakan pemimpin tertinggi dalam bagian personalia, kedudukannya berada di bawah Kepala Produksi, serta bertugas menyusun dan menerapkan aturan-aturan perusahaan baik untuk pihak internal maupun eksternal, keamanan, ketertiban, transportasi perusahaan dan juga umum serta kegiatan rumah tangga perusahaan. Pada PT. Sport Glove Indonesia ini, Kepala Bagian Personalia juga merangkap sebagai *Accounting*, sehingga mempunyai tugas melaksanakan dan mengawasi serta bertanggung jawab terhadap semua pengeluaran dan pemasukan sejumlah dana atau uang melalui kas dan bank, juga terhadap seluruh aspek laporan keuangan, baik

untuk pihak internal maupun eksternal. Fungsi bagian personalia adalah koordinasi karyawan mulai dari rekrutmen, saat bekerja di perusahaan, sampai pension atau keluar dari perusahaan.

e. Kepala Bagian *Cutting*

Bertanggung jawab dan bertugas melaksanakan dan pengawasan pemotongan bahan baku, yang selanjutnya akan di jahit. Efisiensi penggunaan bahan baku tergantung pada bagian pemotongan (*cutting*) ini.

f. Kepala Bagian *Sewing*

KaBag Sewing bertanggung jawab dan bertugas melaksanakan penjahitan bahan baku yang telah di potong pada bagian pemotongan.

g. Kepala Bagian *Quality Control*

Pada bagian ini bertanggung jawab dan bertugas melakukan pengecekan hasil jadi produksi, maupun proses produksi.

h. Kepala Bagian *Packing & Finishing*

Unit ini bertanggung jawab dalam proses pengepakan terhadap produk yang telah melewati proses *quality control* dan telah siap untuk dikirim

3. Visi dan Misi

a. **Visi**

- 1) Membantu pemerintah dalam rangka peningkatan hasil devisa Negara dari sektor industri non migas.

- 2) Membuka lapangan kerja seluas-luasnya, khususnya untuk masyarakat di daerah Sleman, Yogyakarta, sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran.
- 3) Perusahaan berusaha ikut serta dalam meningkatkan kehidupan perekonomian di yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Misi

Misi dari perusahaan ini adalah meningkatkan pendapatan (*income*) perusahaan. yang diharapkan dari hasil penjualan produk-produknya sehingga dapat menambah kekayaan yang layak bagi pemilik perusahaan dan yang layak juga bagi semua karyawan perusahaan PT. Sport Glove Indonesia.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, (2) pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, dan (3) pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia. Subjek dalam penelitian ini adalah pekerja di semua bagian pada PT. Sport Glove Indonesia yang berjumlah 135 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT. Sport Glove Indonesia. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Karyawan PT. Sport Glove Indonesia

Karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, pengalaman dan masa kerja. Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 16. Karakteristik Karyawan PT. Sport Glove Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	49	36,3
Perempuan	86	63,7
Jumlah	135	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang (36,3%) dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 86 orang (63,7%). Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan PT. Sport Glove Indonesia berjenis kelamin perempuan (63,7%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 17. Karakteristik Karyawan PT. Sport Glove Indonesia Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
<21 tahun	15	11,1
21-25 tahun	67	49,6
26-30 tahun	28	20,7
31-35 tahun	21	15,6
36-40 tahun	4	3,0
Jumlah	135	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang berusia kurang dari 21 tahun sebanyak 15 orang (11,1%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang berusia 21-25 tahun sebanyak 67 orang (49,6%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia 26-30 tahun sebanyak 28 orang (20,7%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia 31-35 tahun sebanyak 21 orang (15,6%), dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia 36-40 tahun sebanyak 4 orang (3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sport Glove Indonesia berusia 21-25 tahun (49,6%).

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 18. Karakteristik Karyawan PT. Sport Glove Indonesia Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMP	3	2,2
SMA	126	93,3
Diploma	6	4,4
Jumlah	135	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan pendidikan SMP sebanyak 3 orang (2,2%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan pendidikan SMA sebanyak 126 orang (93,3%), dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan pendidikan Diploma sebanyak 6 orang (4,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan pendidikan SMA (93,3%).

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Sport Glove Indonesia berdasarkan lama bekerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 19. Karakteristik Karyawan PT. Sport Glove Indonesia Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 tahun	38	28,1
2 tahun	36	26,7
3 tahun	33	24,4
4 tahun	18	13,3
5 tahun	8	5,9
6 tahun	2	1,5
Jumlah	135	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja selama 1 tahun sebanyak 38 orang (28,1%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja selama 2 tahun sebanyak 36 orang (26,7%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja selama 3 tahun sebanyak 33 orang (24,4%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja selama 4 tahun sebanyak 18 orang (13,3%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja selama 5 tahun sebanyak 8 orang (5,9%), dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang telah bekerja selama 6 tahun sebanyak 2 orang (1,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sport Glove Indonesia telah bekerja selama 1 tahun (28,1%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan PT. Sport Glove Indonesia mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 14; nilai maksimum sebesar 32; mean sebesar 23,61; dan standar deviasi sebesar 3,79. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor

rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 20. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 27,41$	19	14,1
Sedang	$19,82 \leq X < 27,41$	99	73,3
Rendah	$X < 19,82$	17	12,6
Jumlah		135	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang (14,1%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 99 orang (73,3%), dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan kinerja karyawan dalam kategori rendah sebanyak 17 orang (12,6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan kinerja karyawan dalam kategori sedang (73,3%).

2) Kompensasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 20; mean sebesar 15,37; dan standar deviasi sebesar 2,67. Selanjutnya variabel kompensasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel

kompensasi terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 21. Kategorisasi Variabel Kompensasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 18,04$	18	13,3
Sedang	$12,70 \leq X < 18,04$	97	71,9
Rendah	$X < 12,70$	20	14,8
Jumlah		135	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang menilai kompensasi dalam kategori tinggi sebanyak 18 orang (13,3%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang menilai kompensasi dalam kategori sedang sebanyak 97 orang (71,9%), dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia yang menilai kompensasi dalam kategori rendah sebanyak 20 orang (14,8%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sport Glove Indonesia menilai kompensasi dalam kategori sedang (71,9%).

3) Komitmen organisasi

Hasil analisis deskriptif pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai minimum sebesar 10; nilai maksimum sebesar 24; mean sebesar 17,69; dan standar deviasi sebesar 3,34. Selanjutnya variabel komitmen organisasi dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi terdiri dari 6 pertanyaan yang

masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel komitmen organisasi disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 22. Kategorisasi Variabel Komitmen organisasi

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 21,03$	21	15,6
Sedang	$14,34 \leq X < 21,03$	88	65,2
Rendah	$X < 14,34$	26	19,3
Jumlah		135	100,0

Sumber: Data Primer 2015

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan komitmen organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 21 orang (15,6%), karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan komitmen organisasi dalam kategori sedang sebanyak 88 orang (65,2%), dan karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan komitmen organisasi dalam kategori rendah sebanyak 26 orang (19,3%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. Sport Glove Indonesia dengan komitmen organisasi dalam kategori sedang (65,2%).

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 22.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 23. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,253	Normal
Kompensasi	0,160	Normal
Komitmen organisasi	0,197	Normal

Sumber: Data Primer 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Ali Muhson, 2005).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 24. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	0,352	Linier
Komitmen organisasi	0,072	Linier

Sumber : Data primer 2016

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 25. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Kompensasi	0,732	1,367	Non Multikolinieritas
Komitmen organisasi	0,732	1,367	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 26. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Kompensasi	0,948	Non Heteroskedastisitas
Komitmen organisasi	0,191	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove

Indonesia. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 22.00 for Windows*.

Tabel 27. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,312**	0,269**	0,284**	0,259**
Usia	0,278**	0,238**	0,242**	0,222**
Pendidikan	0,266**	0,205**	0,198**	0,173**
Lama_Bekerja	0,256**	0,235**	0,215**	0,212**
Kompensasi		0,256**		0,203**
Komitmen_organisasi			0,232**	0,154*
R ²	0,614**	0,665**	0,652**	0,680**
ΔR^2	0,614	0,052	0,038	0,066

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah “Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia”. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,256 (**p<0.05; p=0,000). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,052; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia”. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,232 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,038; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia”. Berdasarkan hasil uji regresi, diketahui bahwa kompensasi dengan koefisien beta (β) sebesar 0,203 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan komitmen organisasi (β) 0,154 (* $p < 0.05$; $p = 0,017$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,066, maka hipotesis ketiga diterima.

Tabel 28. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia.	Terbukti
2.	Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia.	Terbukti
3.	Kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Sport Glove Indonesia.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,256 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,052; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Handoko (2008) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini

langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan.

Kadarisman (2012) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan keorganisasian. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Karyawan PT. Sport Glove Indonesia sudah menerima kompensasi kerja seperti tunjangan hari raya, tetapi pihak karyawan tidak merasa puas dengan tunjangan yang sudah diberikan oleh perusahaan, karyawan menginginkan tunjangan lain seperti tunjangan hari tua dan tunjangan makan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pemberian kompensasi harus sesuai dengan sistem yang sudah direncanakan oleh perusahaan karena semakin sesuai kompensasi yang diberikan perusahaan maka karyawan akan semakin nyaman untuk tetap bertahan di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Manado.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) 0,232 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,038; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yaitu kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Steers, 1988).

Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Davis dan Newstorm, 1985). Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karena mereka terdorong oleh semangat kerja dan mempunyai pendirian teguh serta tanggung jawab besar untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan maksimal, sedangkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada PT. Sport Glove

Indonesia cukup rendah karena mereka tidak mengharapkan bekerja di perusahaan itu selamanya tetapi mereka menginginkan bekerja di perusahaan lain di kemudian hari, hal ini tentu saja berdampak pada semangat mereka selama bekerja di perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jajang adiftya (2014) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X) dengan kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dengan koefisien beta (β) sebesar koefisien beta (β) sebesar 0,203 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan komitmen organisasi (β) 0,154 (* $p < 0.05$; $p = 0,017$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,066, maka hipotesis ketiga diterima.

Wirawan (2009) mengemukakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2001) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan

mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan kompensasi tinggi dalam organisasi akan semakin bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini dikarenakan apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasakan adil oleh karyawan dan besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Disamping itu hal yang tidak kalah pentingnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel komitmen. Tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Individu yang terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga munculnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang akhirnya menyebabkan pegawai tersebut memiliki rasa ketergantungan dan tanggung jawab pada organisasi.

Komitmen pegawai dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena para pegawai merasa senang menghabiskan sisa karir pada organisasi ini, merasa organisasi memiliki arti yang sangat dalam, tidak berpikir untuk pindah ke organisasi lain, organisasi memiliki arti besar secara personal dan meninggalkan organisasi akan menimbulkan masalah serius, pegawai merasa ada kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,256 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,052.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,232 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan kontribusi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia sebesar (ΔR^2) 0,038.
3. Kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh kompensasi dengan koefisien beta (β) sebesar 0,203 (** $p < 0.05$; $p = 0,001$) dan komitmen organisasi (β) 0,154 (* $p < 0.05$; $p = 0,017$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,066.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan kompensasi dan komitmen organisasi dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 6,6%. Dengan demikian masih terdapat 93,4% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional.

Namun nilai R^2 pada variabel kontrol (jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja) menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat menjelaskan kinerja karyawan lebih baik ($\Delta R^2 = 61,4\%$). Sehingga model penelitian ini lebih didominasi variabel kontrol untuk menjelaskan kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel kompensasi dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi efek kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia, misalnya: kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

C. Kontribusi Penelitian

1. Manajerial

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi PT. Sport Glove Indonesia sebagai informasi dalam meningkatkan kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

2. Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan PT. Sport Glove Indonesia dalam bekerja agar kinerjanya lebih baik.

3. Teoritis

a. Hasil penelitian ini akan bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kompensasi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

b. Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sport Glove Indonesia. Oleh karena itu, karyawan PT. Sport Glove Indonesia disarankan untuk:
 - a. Terkait dengan kompensasi, pimpinan PT. Sport Glove Indonesia disarankan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dengan cara memperhatikan kewajaran dan kesesuaian dalam pemberian tunjangan, seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan tunjangan keluarga, sehingga para karyawan merasa puas dan mempunyai semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat.
 - b. Terkait dengan komitmen organisasi, pimpinan PT. Sport Glove Indonesia disarankan untuk meningkatkan dan memperbaiki komitmen organisasi karyawan dengan cara mensosialisasikan visi, misi, dan tujuan organisasi, meningkatkan komunikasi dengan para karyawan untuk memperbaiki kinerja seluruh karyawan, dan menciptakan keadilan organisasi. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.
 - b. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: motivasi kerja dan gaya kepemimpinan transformasional untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT. Sport Glove Indonesia.
 - c. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait di PT. Sport Glove Indonesia seperti karyawan, pimpinan, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. California: Sage Publications
- Muhson , Ali. (2005). (Aplikasi Komputer) Diktat. Universitas Negeri Yogyakarta
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Adiftya, Jajang. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Sitekideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 4*
- Amstrong, Michael. (2003). *The Art of HRD Strategic Human Resource Management, A Guide To Action*. (Ati Cahyani). Jakarta: PT Gramedia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Buchanan, B. (1974). *Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations*. *Administrative Science Quarterly*, 19
- Cook, John dan Wall, Toby. (1980). New York attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment. *Journal of Occupational Psychology* 53. *Great Britain*
- Davis, Keith dan Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Hair, et al. (1995). *Multivariate Data Analysis 6 Ed*. New Jersey: Pearson Education.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo.

- Hasibuan, Malayu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, Ririvega (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Manado. *Jurnal EMBA 853 Vol.1 No.3 Juni 2013, Hal. 853-859*
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Menulis Tesis dan Skripsi?*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- McDonald & Lawton. (1977). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moch As'ad. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). Employee-organization linkages: *The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Pertama. PT. Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. Edisi 5, 267. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Steers, R.M. (1988). *Motivation and Work Behavior 3rd Edition*. USA:McGraw-Hill Book Company

Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. ANDI. Yogyakarta

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Website :

Suryana. (2009). Statistika Terapan. www.statistikaterapan.wordpress.com

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada yth Bapak/Ibu/Saudara/Saudari responden,

Dalam rangka memenuhi tugas studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, bersama ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya.

Untuk itu mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan menjadi bahan penelitian secara akademis. Semua jawaban akan dirahasiakan. Keberhasilan penelitian ini sangat tergantung pada partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Atas dukungan dan partisipasinya kami mengucapkan banyak terima kasih. Jika anda memiliki pertanyaan lebih lanjut, bisa menghubungi email: putrantotriwijoyo@gmail.com HP. 082325239090

Peneliti

Putranto Tri Wijoyo

NIM. 12808141058

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka Tugas Akhir Skripsi
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang ().
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Kelahiran : Tahun _____ Bulan _____

Pendidikan terakhir : (____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Pengalaman dan lama bekerja: _____ Tahun _____ Bulan

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. S : Setuju
4. SS : Sangat Setuju

A. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Efektivitas					
1	Saya dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan				
3	Saya memiliki pengetahuan yang cukup tentang tugas/kewajiban dan melakukannya sehingga mendekati standar perusahaan/instansi				
4	Saya memiliki kemampuan bekerja sama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim				
5	Saya memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pekerjaan				
6	Saya memiliki sikap kerja yang menyenangkan dan berusaha konsentrasi pada tugas				
7	Saya memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas/pekerjaan yang relatif baru				
Efisiensi					
8	Saya memiliki keterampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan				
9	Saya memiliki kemampuan mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah				
10	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing karyawan atau pegawai lain untuk mencapai efisiensi				
11	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan tugas-tugas administrasi				
12	Saya memiliki kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai hasil yang lebih baik				

B. Kompensasi

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
Gaji					
1	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan.				
2	Perusahaan tempat saya bekerja, dalam memberikan gaji setiap bulan kepada karyawan cukup layak serta sesuai dengan penempatan kerja.				
3	Saya merasa, bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima.				
Tunjangan					
4	Saya merasa, bahwa saya mengandalkan tunjangan-tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya.				
5	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan/posisi				
Fasilitas					
6	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.				
7	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja.				

C. Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Identifikasi organisasi					
1	Saya cukup bangga dapat memberitahu orang-orang disekitar saya dalam pekerjaannya				
2	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi				
3	saya akan merekomendasikan teman dekat untuk bergabung staff kami .				
Keterlibatan Diri					
4	Saya tidak bersedia untuk menempatkan diri keluar hanya untuk membantu organisasi .				
5	Dalam pekerjaan saya, saya ingin merasa saya membuat beberapa usaha , bukan hanya untuk diri sendiri tetapi untuk organisasi juga.				
Loyalitas Organisasi					
6	Saya kadang-kadang merasa seperti ingin meninggalkan pekerjaan ini untuk selamanya				
7	Bahkan jika perusahaan tidak melakukan terlalu baik secara finansial , saya akan enggan untuk mengubah ke majikan lain				
8	Apabila ada atasan lain yang memberi lebih banyak gaji, saya tidak akan merasa ingin keluar dari organisasi ini				

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Kinerja Karyawan												Kompensasi							Komitmen organisasi							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	1	4	3	4	1	2	3	1	2	2
5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	3	2	2	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
8	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	2	3
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2
16	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	2	2	3	4	1	2	4	1	2	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	1	3	2
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	4	4
19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	3	4	1
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	1	2	3
21	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	1	2	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	1	1
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2
27	3	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3
28	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3
29	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	3	3
30	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4
31	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
32	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	2	4	3	4	1	2	4	1	2	3
33	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	2	4	3	4	1	2	4	1	2	3
34	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	2	4	3	4	1	2	4	1	2	3
35	3	2	4	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	1	2	1	2	4	3	3	1	2	2	1	2	3
36	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	4	3	3	1	2	2	1	2	3

No	Kinerja Karyawan												Kompensasi							Komitmen organisasi							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8
37	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	4	1	2	4	1	2	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
39	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	3	3
40	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
41	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3
42	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
43	3	4	3	3	4	4	2	3	3	2	3	3	1	4	2	1	2	3	3	2	2	2	1	4	4	1	4
44	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3
45	2	2	3	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	3	1	1	1	4	3	3	4	3	3	1	1	1
46	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	1	3	4	2	2	2	2	4	1	3	4	4	2	2	2
47	3	3	4	2	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	3	1	1	2	2	4	4	3	4	4	2	2	2
48	2	2	2	3	3	4	1	4	4	4	2	4	2	4	3	2	1	2	4	3	3	4	3	3	1	1	1
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	4	4	4	1	1	1
50	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3
51	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	2	3
52	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	1	1	2	2	4	3	3	2	3	1	2	2
53	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	1	1	2	2	4	3	3	2	3	1	2	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	4	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2
57	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3
58	3	4	2	3	3	4	3	3	2	2	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	2	2	3	1	2	1
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	1	3	1	1	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
62	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2
63	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	3	2	2	3
64	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	1	1	3	
65	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	2	2	3	2	3	3
66	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	3
67	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
68	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
69	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
70	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
71	4	1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
74	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
75	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3

DATA PENELITIAN

No	Kinerja Karyawan									Kompensasi						Komitmen organisasi						
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML
1	4	3	2	3	2	3	2	3	22	4	4	3	2	3	16	2	3	2	2	3	2	14
2	3	2	2	3	3	2	3	3	21	3	1	3	2	3	12	3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	2	2	3	2	2	2	18	3	2	2	3	3	13	3	2	2	3	3	3	16
4	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	3	18
5	3	3	2	2	2	3	3	3	21	4	4	3	3	3	17	3	3	2	3	3	4	18
6	4	3	3	3	3	4	4	3	27	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	22
7	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	2	11
8	4	3	3	4	4	4	4	3	29	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	3	20
9	1	2	2	2	2	2	2	2	15	2	2	2	2	2	10	3	1	2	1	2	3	12
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	2	3	16	3	3	2	2	3	2	15
11	2	2	2	2	3	3	2	3	19	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	4	20
12	3	2	2	3	3	3	3	4	23	3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	3	18
13	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	3	20
14	3	3	2	3	3	4	2	3	23	3	3	3	3	3	15	3	2	3	2	2	2	14
15	3	3	3	3	3	3	4	4	26	2	3	3	3	3	14	2	2	2	2	2	2	12
16	3	2	3	2	2	2	1	1	16	4	3	3	2	2	14	3	1	2	1	2	3	12
17	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	3	3	2	2	13	4	3	4	2	2	2	17
18	3	3	3	2	3	3	3	4	24	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3	3	16
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	4	3	2	3	3	4	19
20	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	4	3	2	3	14	3	2	2	2	3	2	14
21	4	3	2	3	3	4	4	3	26	4	4	3	3	3	17	3	2	2	3	3	3	16
22	4	4	3	3	3	2	2	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	3	19
23	3	2	2	3	3	3	2	3	21	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	3	3	17
24	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	3	17
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
26	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	3	18
27	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	12
28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	4	3	16	2	2	2	2	2	2	12
29	2	2	2	2	2	2	2	3	17	3	2	2	2	2	11	4	3	2	1	2	2	14
30	2	2	2	2	2	2	2	2	16	3	2	2	2	2	11	1	2	2	2	2	2	11
31	4	3	2	3	3	4	3	4	26	2	2	2	2	2	10	3	3	2	2	3	3	16
32	3	3	2	4	3	1	4	1	21	3	3	3	4	3	16	3	3	3	2	3	3	17
33	3	3	2	2	3	3	2	3	21	4	3	3	4	3	17	3	3	2	4	3	1	16
34	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	2	18
35	4	3	3	4	3	4	3	4	28	3	3	3	4	2	15	4	3	3	4	3	4	21
36	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
37	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	4	1	2	12	4	4	3	3	3	3	20

No	Kinerja Karyawan									Kompensasi						Komitmen organisasi						
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML
38	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	4	3	3	4	17	3	3	4	2	3	3	18
39	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	3	2	3	16	2	3	4	2	2	2	15
40	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	2	3	12	3	2	2	2	3	2	14
42	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	4	2	3	3	15	3	3	4	3	3	3	19
43	3	2	2	2	3	2	2	2	18	1	3	4	3	3	14	3	3	3	1	3	2	15
44	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	2	2	3	2	3	2	20	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18
46	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	2	4	1	2	12	3	2	2	3	3	2	15
47	1	2	2	2	2	2	2	3	16	3	2	2	2	2	11	3	3	2	2	2	2	14
48	3	2	2	3	3	2	3	3	21	4	4	2	4	3	17	3	3	3	3	2	2	16
49	4	3	2	3	3	4	4	3	26	3	4	3	3	4	17	3	3	4	3	3	3	19
50	3	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	3	3	3	15	4	3	2	3	3	4	19
51	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
52	4	3	2	3	3	4	3	4	26	3	2	4	4	4	17	3	3	3	3	3	2	17
53	4	3	2	3	3	3	3	4	25	3	3	3	2	3	14	2	2	2	3	3	3	15
54	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18
55	2	2	2	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	3	18
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	3	19	3	2	4	4	3	2	18
57	3	3	2	2	2	2	3	3	20	4	2	3	2	2	13	2	2	3	3	2	3	15
58	3	2	4	4	3	2	2	3	23	3	2	2	2	2	11	3	3	2	3	3	3	17
59	2	2	3	3	2	3	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	3	17
60	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	2	2	3	3	13	4	3	2	3	3	4	19
61	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3	2	4	4	4	17	3	4	3	3	4	3	20
62	4	3	2	3	3	4	4	3	26	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	2	19
63	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	2	4	3	2	3	3	17
64	2	1	2	1	2	2	1	3	14	2	2	2	2	2	10	2	1	2	1	2	2	10
65	3	3	3	2	3	3	3	2	22	3	3	4	3	2	15	3	1	2	1	2	3	12
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	3	3	3	17	4	4	4	3	3	3	21
67	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	3	22
68	3	2	3	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	3	20
69	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	4	3	21
70	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	4	3	16	4	3	2	3	3	4	19
71	3	3	3	3	3	3	3	4	25	4	3	4	3	2	16	3	4	4	1	1	1	14
72	3	3	3	2	3	3	3	3	23	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	2	18
73	4	4	3	3	4	3	3	3	27	3	4	4	3	4	18	4	2	4	4	3	3	20
74	2	2	2	2	2	2	2	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	1	3	2	15
75	4	3	4	3	4	3	4	4	29	3	4	3	4	4	18	3	3	3	4	4	4	21
76	3	2	2	3	4	3	3	2	22	3	2	3	2	2	12	2	3	3	3	3	3	17

No	Kinerja Karyawan									Kompensasi						Komitmen organisasi						
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML
77	4	3	3	3	2	2	4	3	24	3	3	3	2	2	13	4	1	4	4	4	3	20
78	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	3	4	4	3	18	3	4	3	1	1	1	13
79	4	4	3	3	3	4	4	3	28	3	2	4	4	4	17	4	4	4	4	3	3	22
80	3	2	3	3	3	4	4	3	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23
81	3	3	2	3	2	3	2	2	20	3	3	2	2	2	12	3	3	3	1	3	3	16
82	4	3	3	4	2	2	2	3	23	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	2	19
83	3	3	3	2	3	3	2	3	22	2	3	3	3	3	14	4	3	3	3	3	3	19
84	3	2	2	2	2	2	2	3	18	3	3	3	3	2	14	2	3	2	2	2	2	13
85	3	4	4	3	3	4	4	3	28	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	3	23
86	2	2	2	2	2	3	3	2	18	2	2	2	2	2	10	3	4	4	3	4	1	19
87	3	3	3	3	3	2	3	2	22	4	4	4	3	4	19	3	3	3	1	3	3	16
88	3	3	3	2	3	3	2	4	23	3	2	2	4	3	14	3	3	3	2	3	2	16
89	4	3	2	3	3	4	4	3	26	3	4	4	3	3	17	3	3	3	2	3	3	17
90	3	3	3	3	3	4	3	4	26	3	3	3	4	3	16	4	1	4	4	4	2	19
91	4	3	3	3	3	4	3	3	26	4	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	18
92	3	2	2	2	4	3	2	3	21	3	2	4	4	4	17	3	3	3	3	3	3	18
93	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	3	4	4	3	18	4	4	3	3	4	3	21
94	2	2	2	2	2	2	2	3	17	4	4	3	3	4	18	3	3	2	2	2	3	15
95	4	3	2	3	3	4	4	3	26	4	4	3	3	2	16	4	3	2	3	3	4	19
96	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	3	18
97	3	2	2	3	3	3	2	2	20	3	3	2	2	2	12	2	3	2	2	2	4	15
98	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	3	13	4	4	4	4	4	3	23
99	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	4	4	19	3	4	3	3	3	3	19
100	2	1	2	2	2	2	2	3	16	3	3	3	2	2	13	3	1	2	1	2	3	12
101	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	2	4	18	3	3	3	3	3	3	18
102	3	3	3	4	4	4	4	4	29	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	1	21
103	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	4	3	3	4	17	4	3	4	4	4	4	23
104	4	3	3	3	3	2	3	3	24	3	3	3	2	2	13	3	3	3	3	3	1	16
105	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	2	13	2	2	2	2	3	3	14
106	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	2	2	3	3	13	3	3	3	4	3	2	18
107	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	10	2	2	1	4	1	4	14
108	3	3	2	3	3	2	2	3	21	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	3	17
109	2	2	2	2	1	3	3	3	18	3	3	3	2	2	13	3	4	3	3	3	2	18
110	2	2	4	2	3	3	4	3	23	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	4	23
111	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
112	4	3	2	3	3	4	4	3	26	3	4	3	3	4	17	3	3	3	2	3	3	17
113	3	3	3	4	3	3	4	4	27	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23
114	3	3	3	3	3	4	3	4	26	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	3	4	22
115	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	3	13	4	1	4	4	4	3	20

No	Kinerja Karyawan									Kompensasi						Komitmen organisasi						
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML	1	2	3	4	5	6	JML
116	2	4	4	4	2	4	2	3	25	4	2	4	4	4	18	3	1	2	1	2	3	12
117	3	3	3	3	3	4	4	4	27	4	3	4	4	3	18	3	4	4	3	4	2	20
118	3	2	2	3	3	3	3	2	21	3	2	4	4	4	17	3	4	4	4	4	3	22
119	3	2	3	3	2	2	2	3	20	3	3	3	4	3	16	4	4	4	4	4	2	22
120	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	2	2	3	3	13	3	2	3	3	2	3	16
121	2	2	2	2	3	3	4	3	21	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	3	3	18
122	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	2	22
123	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	3	3	13	3	1	2	1	2	3	12
124	4	3	2	3	3	4	3	3	25	3	4	4	4	3	18	4	3	2	1	2	2	14
125	4	4	3	3	3	3	4	4	28	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	4	4	22
126	3	2	2	3	4	3	4	4	25	3	4	3	4	3	17	4	3	4	2	2	2	17
127	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	2	3	2	2	13	4	4	3	3	3	3	20
128	3	3	2	2	3	4	3	3	23	3	2	2	2	2	11	3	1	2	1	2	3	12
129	2	2	3	3	3	2	3	3	21	4	4	4	4	4	20	3	4	3	3	3	3	19
130	4	3	3	3	3	2	2	2	22	4	4	3	3	4	18	4	3	3	3	4	3	20
131	4	1	1	3	3	3	4	2	21	3	3	2	3	3	14	3	4	3	1	1	1	13
132	4	4	3	3	3	3	4	4	28	2	4	4	4	3	17	3	4	4	3	4	4	22
133	4	4	4	3	3	4	4	3	29	4	4	3	3	2	16	4	4	4	4	4	3	23
134	4	3	3	3	3	4	3	3	26	3	2	4	4	4	17	4	3	2	3	3	3	18
135	3	4	3	3	3	3	4	3	26	4	3	3	3	2	15	3	3	3	2	3	3	17

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
2	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
3	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	1 tahun
4	Perempuan	31-35 tahun	SMA	1 tahun
5	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
6	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
7	Perempuan	26-30 tahun	SMA	1 tahun
8	Perempuan	21-25 tahun	SMA	6 tahun
9	Laki-laki	<21 tahun	SMP	1 tahun
10	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
11	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	3 tahun
12	Perempuan	<21 tahun	SMA	2 tahun
13	Perempuan	31-35 tahun	Diploma	4 tahun
14	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
15	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
16	Laki-laki	<21 tahun	SMP	1 tahun
17	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
18	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
19	Laki-laki	<21 tahun	SMA	1 tahun
20	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
21	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
22	Perempuan	26-30 tahun	SMA	2 tahun
23	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	3 tahun
24	Perempuan	31-35 tahun	SMA	2 tahun
25	Perempuan	26-30 tahun	Diploma	5 tahun
26	Laki-laki	<21 tahun	SMA	1 tahun
27	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
28	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
29	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
30	Laki-laki	<21 tahun	SMA	2 tahun
31	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
32	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
33	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
34	Perempuan	26-30 tahun	SMA	2 tahun
35	Perempuan	31-35 tahun	SMA	4 tahun
36	Perempuan	31-35 tahun	Diploma	5 tahun
37	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
38	Perempuan	26-30 tahun	SMA	4 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
39	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3 tahun
40	Perempuan	31-35 tahun	Diploma	4 tahun
41	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
42	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
43	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	1 tahun
44	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	3 tahun
45	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	3 tahun
46	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
47	Laki-laki	<21 tahun	SMA	1 tahun
48	Laki-laki	<21 tahun	SMA	1 tahun
49	Perempuan	<21 tahun	SMA	1 tahun
50	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
51	Perempuan	36-40 tahun	Diploma	5 tahun
52	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
53	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
54	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	2 tahun
55	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	3 tahun
56	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3 tahun
57	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
58	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	1 tahun
59	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
60	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3 tahun
61	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
62	Perempuan	31-35 tahun	SMA	4 tahun
63	Perempuan	26-30 tahun	SMA	4 tahun
64	Laki-laki	<21 tahun	SMP	2 tahun
65	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
66	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	1 tahun
67	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3 tahun
68	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
69	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
70	Perempuan	26-30 tahun	SMA	5 tahun
71	Perempuan	36-40 tahun	SMA	2 tahun
72	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
73	Perempuan	31-35 tahun	SMA	4 tahun
74	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	1 tahun
75	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3 tahun
76	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
77	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
78	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
79	Perempuan	31-35 tahun	SMA	5 tahun
80	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	1 tahun
81	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
82	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	3 tahun
83	Perempuan	26-30 tahun	SMA	2 tahun
84	Laki-laki	36-40 tahun	SMA	1 tahun
85	Perempuan	26-30 tahun	SMA	2 tahun
86	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	1 tahun
87	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
88	Perempuan	31-35 tahun	SMA	2 tahun
89	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	3 tahun
90	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	1 tahun
91	Perempuan	26-30 tahun	SMA	1 tahun
92	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
93	Perempuan	26-30 tahun	SMA	4 tahun
94	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	1 tahun
95	Perempuan	31-35 tahun	SMA	1 tahun
96	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
97	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
98	Perempuan	<21 tahun	SMA	3 tahun
99	Perempuan	21-25 tahun	SMA	5 tahun
100	Laki-laki	<21 tahun	SMA	2 tahun
101	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3 tahun
102	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3 tahun
103	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
104	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
105	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
106	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	2 tahun
107	Laki-laki	<21 tahun	SMA	2 tahun
108	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
109	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	1 tahun
110	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
111	Perempuan	36-40 tahun	Diploma	5 tahun
112	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
113	Perempuan	26-30 tahun	SMA	6 tahun
114	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
115	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
116	Perempuan	21-25 tahun	SMA	3 tahun
117	Perempuan	26-30 tahun	SMA	4 tahun
118	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	1 tahun

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja
119	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
120	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
121	Perempuan	21-25 tahun	SMA	2 tahun
122	Perempuan	31-35 tahun	SMA	2 tahun
123	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	3 tahun
124	Perempuan	21-25 tahun	SMA	1 tahun
125	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3 tahun
126	Laki-laki	<21 tahun	SMA	1 tahun
127	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	1 tahun
128	Laki-laki	26-30 tahun	SMA	1 tahun
129	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	2 tahun
130	Laki-laki	21-25 tahun	SMA	3 tahun
131	Laki-laki	<21 tahun	SMA	2 tahun
132	Perempuan	31-35 tahun	SMA	3 tahun
133	Perempuan	21-25 tahun	SMA	4 tahun
134	Laki-laki	31-35 tahun	SMA	5 tahun
135	Perempuan	26-30 tahun	SMA	3 tahun

DATA KATEGORISASI

No	Kinerja Karyawan	KTG	Kompensasi	KTG	Komitmen organisasi	KTG
1	22	Sedang	16	Sedang	14	Rendah
2	21	Sedang	12	Rendah	18	Sedang
3	18	Rendah	13	Sedang	16	Sedang
4	25	Sedang	20	Tinggi	18	Sedang
5	21	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
6	27	Sedang	20	Tinggi	22	Tinggi
7	23	Sedang	10	Rendah	11	Rendah
8	29	Tinggi	15	Sedang	20	Sedang
9	15	Rendah	10	Rendah	12	Rendah
10	24	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
11	19	Rendah	15	Sedang	20	Sedang
12	23	Sedang	19	Tinggi	18	Sedang
13	31	Tinggi	15	Sedang	20	Sedang
14	23	Sedang	15	Sedang	14	Rendah
15	26	Sedang	14	Sedang	12	Rendah
16	16	Rendah	14	Sedang	12	Rendah
17	17	Rendah	13	Sedang	17	Sedang
18	24	Sedang	15	Sedang	16	Sedang
19	24	Sedang	15	Sedang	19	Sedang
20	21	Sedang	14	Sedang	14	Rendah
21	26	Sedang	17	Sedang	16	Sedang
22	24	Sedang	15	Sedang	19	Sedang
23	21	Sedang	16	Sedang	17	Sedang
24	25	Sedang	15	Sedang	17	Sedang
25	32	Tinggi	20	Tinggi	24	Tinggi
26	23	Sedang	10	Rendah	18	Sedang
27	24	Sedang	16	Sedang	12	Rendah
28	24	Sedang	16	Sedang	12	Rendah
29	17	Rendah	11	Rendah	14	Rendah
30	16	Rendah	11	Rendah	11	Rendah
31	26	Sedang	10	Rendah	16	Sedang
32	21	Sedang	16	Sedang	17	Sedang
33	21	Sedang	17	Sedang	16	Sedang
34	26	Sedang	15	Sedang	18	Sedang
35	28	Tinggi	15	Sedang	21	Sedang
36	32	Tinggi	20	Tinggi	24	Tinggi
37	23	Sedang	12	Rendah	20	Sedang
38	26	Sedang	17	Sedang	18	Sedang

No	Kinerja Karyawan	KTG	Kompensasi	KTG	Komitmen organisasi	KTG
39	26	Sedang	16	Sedang	15	Sedang
40	31	Tinggi	20	Tinggi	24	Tinggi
41	24	Sedang	12	Rendah	14	Rendah
42	22	Sedang	15	Sedang	19	Sedang
43	18	Rendah	14	Sedang	15	Sedang
44	25	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
45	20	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
46	23	Sedang	12	Rendah	15	Sedang
47	16	Rendah	11	Rendah	14	Rendah
48	21	Sedang	17	Sedang	16	Sedang
49	26	Sedang	17	Sedang	19	Sedang
50	22	Sedang	15	Sedang	19	Sedang
51	31	Tinggi	20	Tinggi	24	Tinggi
52	26	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
53	25	Sedang	14	Sedang	15	Sedang
54	23	Sedang	12	Rendah	18	Sedang
55	20	Sedang	14	Sedang	18	Sedang
56	24	Sedang	19	Tinggi	18	Sedang
57	20	Sedang	13	Sedang	15	Sedang
58	23	Sedang	11	Rendah	17	Sedang
59	21	Sedang	15	Sedang	17	Sedang
60	22	Sedang	13	Sedang	19	Sedang
61	29	Tinggi	17	Sedang	20	Sedang
62	26	Sedang	15	Sedang	19	Sedang
63	27	Sedang	15	Sedang	17	Sedang
64	14	Rendah	10	Rendah	10	Rendah
65	22	Sedang	15	Sedang	12	Rendah
66	24	Sedang	17	Sedang	21	Sedang
67	29	Tinggi	20	Tinggi	22	Tinggi
68	21	Sedang	15	Sedang	20	Sedang
69	27	Sedang	15	Sedang	21	Sedang
70	26	Sedang	16	Sedang	19	Sedang
71	25	Sedang	16	Sedang	14	Rendah
72	23	Sedang	16	Sedang	18	Sedang
73	27	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
74	17	Rendah	16	Sedang	15	Sedang
75	29	Tinggi	18	Sedang	21	Sedang
76	22	Sedang	12	Rendah	17	Sedang
77	24	Sedang	13	Sedang	20	Sedang
78	25	Sedang	18	Sedang	13	Rendah

No	Kinerja Karyawan	KTG	Kompensasi	KTG	Komitmen organisasi	KTG
79	28	Tinggi	17	Sedang	22	Tinggi
80	25	Sedang	20	Tinggi	23	Tinggi
81	20	Sedang	12	Rendah	16	Sedang
82	23	Sedang	15	Sedang	19	Sedang
83	22	Sedang	14	Sedang	19	Sedang
84	18	Rendah	14	Sedang	13	Rendah
85	28	Tinggi	15	Sedang	23	Tinggi
86	18	Rendah	10	Rendah	19	Sedang
87	22	Sedang	19	Tinggi	16	Sedang
88	23	Sedang	14	Sedang	16	Sedang
89	26	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
90	26	Sedang	16	Sedang	19	Sedang
91	26	Sedang	14	Sedang	18	Sedang
92	21	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
93	30	Tinggi	18	Sedang	21	Sedang
94	17	Rendah	18	Sedang	15	Sedang
95	26	Sedang	16	Sedang	19	Sedang
96	24	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
97	20	Sedang	12	Rendah	15	Sedang
98	24	Sedang	13	Sedang	23	Tinggi
99	24	Sedang	19	Tinggi	19	Sedang
100	16	Rendah	13	Sedang	12	Rendah
101	26	Sedang	18	Sedang	18	Sedang
102	29	Tinggi	19	Tinggi	21	Sedang
103	23	Sedang	17	Sedang	23	Tinggi
104	24	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
105	24	Sedang	13	Sedang	14	Rendah
106	23	Sedang	13	Sedang	18	Sedang
107	16	Rendah	10	Rendah	14	Rendah
108	21	Sedang	15	Sedang	17	Sedang
109	18	Rendah	13	Sedang	18	Sedang
110	23	Sedang	19	Tinggi	23	Tinggi
111	32	Tinggi	20	Tinggi	24	Tinggi
112	26	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
113	27	Sedang	19	Tinggi	23	Tinggi
114	26	Sedang	18	Sedang	22	Tinggi
115	24	Sedang	13	Sedang	20	Sedang
116	25	Sedang	18	Sedang	12	Rendah
117	27	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
118	21	Sedang	17	Sedang	22	Tinggi

No	Kinerja Karyawan	KTG	Kompensasi	KTG	Komitmen organisasi	KTG
119	20	Sedang	16	Sedang	22	Tinggi
120	25	Sedang	13	Sedang	16	Sedang
121	21	Sedang	13	Sedang	18	Sedang
122	28	Tinggi	19	Tinggi	22	Tinggi
123	24	Sedang	13	Sedang	12	Rendah
124	25	Sedang	18	Sedang	14	Rendah
125	28	Tinggi	17	Sedang	22	Tinggi
126	25	Sedang	17	Sedang	17	Sedang
127	24	Sedang	13	Sedang	20	Sedang
128	23	Sedang	11	Rendah	12	Rendah
129	21	Sedang	20	Tinggi	19	Sedang
130	22	Sedang	18	Sedang	20	Sedang
131	21	Sedang	14	Sedang	13	Rendah
132	28	Tinggi	17	Sedang	22	Tinggi
133	29	Tinggi	16	Sedang	23	Tinggi
134	26	Sedang	17	Sedang	18	Sedang
135	26	Sedang	15	Sedang	17	Sedang

DATA VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,784
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2258,739
	df	351
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kinerja1	,806		
Kinerja2	,443		
Kinerja3	,823		
Kinerja4	,494		
Kinerja5	,896		
Kinerja6	,814		
Kinerja7	,479		
Kinerja8	,796		
Kinerja9	,804		
Kinerja10	,757		
Kinerja11	,466		
Kinerja12	,880		
Kompensasi1			,465
Kompensasi2			,657
Kompensasi3			,635
Kompensasi4			,758
Kompensasi5			,785
Kompensasi6			,783
Kompensasi7			,493
Komitmen1		,597	
Komitmen2		,426	
Komitmen3		,769	
Komitmen4		,720	
Komitmen5		,487	
Komitmen6		,678	
Komitmen7		,782	
Komitmen8		,639	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

DATA VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,799
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1777,707
	df	171
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Kinerja1	,789		
Kinerja3	,814		
Kinerja5	,897		
Kinerja6	,812		
Kinerja8	,821		
Kinerja9	,823		
Kinerja10	,778		
Kinerja12	,881		
Kompensasi2			,774
Kompensasi3			,762
Kompensasi4			,751
Kompensasi5			,723
Kompensasi6			,768
Komitmen1		,502	
Komitmen3		,780	
Komitmen4		,745	
Komitmen6		,768	
Komitmen7		,834	
Komitmen8		,654	

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	135	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	135	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. KINERJA KARYAWAN (TAHAP 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	12

2. KINERJA KARYAWAN (TAHAP 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	8

3. KOMPENSASI (TAHAP 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,799	7

4. KOMPENSASI (TAHAP 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	5

5. KOMITMEN (TAHAP 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	8

6. KOMITMEN (TAHAP 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	6

HASIL UJI KORELASI PRODUCT MOMENT

Correlations

Correlations

		Kompensasi	Komitmen_ Organisasi	Kinerja_ Kary awan
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,518**	,558**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	135	135	135
Komitmen_Organisasi	Pearson Correlation	,518**	1	,579**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	135	135	135
Kinerja_Kary awan	Pearson Correlation	,558**	,579**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	135	135	135

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

PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,825
Reliabel (X2)	0,827
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,682
SQRT	0,826
r hitung X1 dengan X2	0,518
a =	0,627

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,825
Reliabel (Y)	0,935
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,771
SQRT	0,878
r hitung X1 dengan Y	0,558
b =	0,635

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,827
Reliabel (Y)	0,935
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,772
SQRT	0,879
r hitung X2 dengan Y	0,579
c =	0,659

Variabel	Mean	SD	1	2	3
Kompensasi	3,07	0,53	0,654	0,518	0,558
Komitmen	2,95	0,56	0,627	0,637	0,579
Kinerja_Karyawan	2,95	0,47	0,635	0,659	0,705

Variabel	AVE	Kompensasi	Komitmen	Kinerja_Karyawan
Kompensasi	0,654	0,654	0,268	0,311
Komitmen	0,637	0,627	0,637	0,335
Kinerja_Karyawan	0,705	0,635	0,659	0,705

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	Laki-laki	49	36,3	36,3	36,3
	Perempuan	86	63,7	63,7	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	<21 tahun	15	11,1	11,1	11,1
	21-25 tahun	67	49,6	49,6	60,7
	26-30 tahun	28	20,7	20,7	81,5
	31-35 tahun	21	15,6	15,6	97,0
	36-40 tahun	4	3,0	3,0	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	SMP	3	2,2	2,2	2,2
	SMA	126	93,3	93,3	95,6
	Diploma	6	4,4	4,4	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	1 tahun	38	28,1	28,1	28,1
	2 tahun	36	26,7	26,7	54,8
	3 tahun	33	24,4	24,4	79,3
	4 tahun	18	13,3	13,3	92,6
	5 tahun	8	5,9	5,9	98,5
	6 tahun	2	1,5	1,5	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	135	14,00	32,00	23,6148	3,79116
Kompensasi	135	10,00	20,00	15,3704	2,67309
Komitmen_Organisasi	135	10,00	24,00	17,6889	3,34456
Valid N (listwise)	135				

Descriptives (SKALA 1- 4)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja_Karyawan	135	1,75	4,00	2,9541	,47392
Kompensasi	135	2,00	4,00	3,0741	,53462
Komitmen_Organisasi	135	1,67	4,00	2,9480	,55753
Valid N (listwise)	135				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Kinerja_Karyawan			
Mi		=	23,61
Sdi		=	3,79
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	27,41
Sedang	:	$19,82 \leq X <$	27,41
Rendah	:	$X <$	19,82

Kompensasi			
Mi		=	15,37
Sdi		=	2,67
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq$	18,04
Sedang	:	$12,70 \leq X <$	18,04
Rendah	:	$X <$	12,70

Komitmen_Organisasi

$$\begin{aligned} \text{Mi} &= 17,69 \\ \text{Sdi} &= 3,34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &: X \geq M + SD \\ \text{Sedang} &: M - SD \leq X < M + SD \\ \text{Rendah} &: X < M - SD \end{aligned}$$

Kategori	Skor
Tinggi	$X \geq 21,03$
Sedang	$14,34 \leq X < 21,03$
Rendah	$X < 14,34$

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequency Table

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	19	14,1	14,1	14,1
	Sedang	99	73,3	73,3	87,4
	Rendah	17	12,6	12,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	18	13,3	13,3	13,3
	Sedang	97	71,9	71,9	85,2
	Rendah	20	14,8	14,8	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Komitmen_Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	21	15,6	15,6	15,6
	Sedang	88	65,2	65,2	80,7
	Rendah	26	19,3	19,3	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja_ Kary awan	Kompensasi	Komitmen_ Organisasi
N		135	135	135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,6148	15,3704	17,6889
	Std. Deviation	3,79116	2,67309	3,34456
Most Extreme Dif ferences	Absolute	,087	,097	,093
	Positive	,079	,079	,063
	Negative	-,087	-,097	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z		1,016	1,124	1,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,253	,160	,197

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated f rom data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Karyawan * Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	698,834	10	69,883	7,062	,000
		Linearity	598,906	1	598,906	60,518	,000
		Deviation from Linearity	99,928	9	11,103	1,122	,352
	Within Groups		1227,137	124	9,896		
	Total		1925,970	134			

Kinerja_Karyawan * Komitmen_Organisasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Komitmen_Organisasi	Between Groups	(Combined)	843,739	14	60,267	6,683	,000
		Linearity	645,730	1	645,730	71,600	,000
		Deviation from Linearity	198,009	13	15,231	1,689	,072
	Within Groups		1082,231	120	9,019		
	Total		1925,970	134			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Kompensasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 ^a	,426	,417	2,89386

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820,546	2	410,273	48,991	,000 ^a
	Residual	1105,425	132	8,374		
	Total	1925,970	134			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,985	1,608		4,967	,000		
	Kompensasi	,500	,109	,352	4,569	,000	,732	1,367
	Komitmen_Organisasi	,450	,087	,397	5,145	,000	,732	1,367

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen_Organisasi, Kompensasi	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,129 ^a	,017	,002	1,50018

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompensasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,046	2	2,523	1,121	,329 ^a
	Residual	297,072	132	2,251		
	Total	302,118	134			

- a. Predictors: (Constant), Komitmen_Organisasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,435	,833		4,122	,000
	Kompensasi	,004	,057	,007	,066	,948
	Komitmen_Organisasi	-,060	,045	-,133	-1,314	,191

- a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (1)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Usia, ^a Jenis_Kelamin, Pendidikan	.	Enter
2	Kompensasi ^a	.	Enter
3	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,783 ^a	,614	,602	2,39197	,614	51,655	4	130	,000
2	,816 ^b	,665	,652	2,23494	,052	19,909	1	129	,000
3	,825 ^c	,680	,665	2,19439	,015	5,812	1	128	,017

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Kompensasi, Komitmen_Organisasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1182,172	4	295,543	51,655	,000 ^a
	Residual	743,799	130	5,722		
	Total	1925,970	134			
2	Regression	1281,618	5	256,324	51,316	,000 ^b
	Residual	644,352	129	4,995		
	Total	1925,970	134			
3	Regression	1309,605	6	218,267	45,327	,000 ^c
	Residual	616,366	128	4,815		
	Total	1925,970	134			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Kompensasi

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Kompensasi, Komitmen_Organisasi

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,232	2,559		1,263	,209
	Jenis_Kelamin	2,448	,470	,312	5,209	,000
	Usia	1,072	,237	,278	4,522	,000
	Pendidikan	3,910	,925	,266	4,225	,000
	Lama_Bekerja	,762	,187	,256	4,077	,000
2	(Constant)	1,448	2,424		,597	,551
	Jenis_Kelamin	2,111	,446	,269	4,737	,000
	Usia	,918	,224	,238	4,093	,000
	Pendidikan	3,014	,888	,205	3,396	,001
	Lama_Bekerja	,698	,175	,235	3,985	,000
	Kompensasi	,364	,081	,256	4,462	,000
3	(Constant)	1,406	2,380		,591	,556
	Jenis_Kelamin	2,035	,439	,259	4,638	,000
	Usia	,856	,222	,222	3,861	,000
	Pendidikan	2,535	,894	,173	2,836	,005
	Lama_Bekerja	,629	,174	,212	3,608	,000
	Kompensasi	,289	,086	,203	3,362	,001
	Komitmen_Organisasi	,175	,073	,154	2,411	,017

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI BERGANDA (2)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Usia ^a , Jenis_Kelamin, Pendidikan	.	Enter
2	Komitmen_Organisasi ^a	.	Enter
3	Kompensasi ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1	,783 ^a	,614	,602	2,39197	,614	51,655	4	130	,000
2	,807 ^b	,652	,638	2,28034	,038	14,039	1	129	,000
3	,825 ^c	,680	,665	2,19439	,028	11,303	1	128	,001

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Komitmen_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Komitmen_Organisasi, Kompensasi

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1182,172	4	295,543	51,655	,000 ^a
	Residual	743,799	130	5,722		
	Total	1925,970	134			
2	Regression	1255,175	5	251,035	48,276	,000 ^b
	Residual	670,795	129	5,200		
	Total	1925,970	134			
3	Regression	1309,605	6	218,267	45,327	,000 ^c
	Residual	616,366	128	4,815		
	Total	1925,970	134			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Komitmen_Organisasi

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Usia, Jenis_Kelamin, Pendidikan, Komitmen_Organisasi, Kompensasi

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,232	2,559		1,263	,209
	Jenis_Kelamin	2,448	,470	,312	5,209	,000
	Usia	1,072	,237	,278	4,522	,000
	Pendidikan	3,910	,925	,266	4,225	,000
	Lama_Bekerja	,762	,187	,256	4,077	,000
2	(Constant)	2,616	2,445		1,070	,287
	Jenis_Kelamin	2,229	,452	,284	4,932	,000
	Usia	,931	,229	,242	4,062	,000
	Pendidikan	2,910	,922	,198	3,158	,002
	Lama_Bekerja	,639	,181	,215	3,523	,001
	Komitmen_Organisasi	,263	,070	,232	3,747	,000
3	(Constant)	1,406	2,380		,591	,556
	Jenis_Kelamin	2,035	,439	,259	4,638	,000
	Usia	,856	,222	,222	3,861	,000
	Pendidikan	2,535	,894	,173	2,836	,005
	Lama_Bekerja	,629	,174	,212	3,608	,000
	Komitmen_Organisasi	,175	,073	,154	2,411	,017
	Kompensasi	,289	,086	,203	3,362	,001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

RANGKUMAN HASIL UJI REGRESI

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis_Kelamin	0,312**	0,269**	0,284**	0,259**
Usia	0,278**	0,238**	0,242**	0,222**
Pendidikan	0,266**	0,205**	0,198**	0,173**
Lama_Bekerja	0,256**	0,235**	0,215**	0,212**
Kompensasi		0,256**		0,203**
Komitmen organisasi			0,232**	0,154*
R ²	0,614**	0,665**	0,652**	0,680**
ΔR^2	0,614	0,052	0,038	0,066