

## **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dharma Cipta Ayomi, Jakarta Utara**

<sup>1</sup>Kamaludin, <sup>2</sup>Anak Agung Gede Darma Jata, <sup>3</sup>Karsikah

<sup>1</sup>Prodi,Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

E-mail: dosen02939@unpam.ac.id, dosen02933@unpam.ac.id, dosen02942@unpam.ac.id

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Dharma Cipta Ayomi (2) Mengetahui Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Dharma Cipta Ayomi (3) Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Dharma Cipta Ayomi. Penelitian ini merupakan studi analisis deskriptif kualitatif dengan menggunakan alat ukur analisis regresi linier sederhana dan berganda. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Jenis data primer dalam penelitian ini yaitu berupa hasil dari kuesioner yang diberikan pada 156 orang responden. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan bantuan Program SPSS For Windows Ver. 22. Dari pengujian regresi linier sederhana ,maupun berganda, diperoleh hasil bahwa secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t sebesar 3,609 dan signifikansi sebesar 0,00. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t sebesar 6,908 dan nilai signifikan sebesar 0,00. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t sebesar 5,057 dan nilai signifikan sebesar 0,00

**Kata Kunci :** Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

### **Abstract**

*This research aims to (1) determine the influence of organizational commitment on employee performance partially at PT Dharma Cipta Ayomi (2) determine the influence of compensation on employee performance partially at PT Dharma Cipta Ayomi (3) determine the influence of job satisfaction on employee performance partially at PT Dharma Cipta Ayomi. This research is a qualitative descriptive analysis study using simple and multiple linear regression analysis measuring tools. The type of data used in this research is primary data. The type of primary data in this research is the results of a questionnaire given to 156 respondents. The data obtained was then processed using the SPSS For Windows Ver program. 22. From simple and multiple linear regression tests, the results obtained show that partially organizational commitment has a positive and significant influence on employee performance with a t value of 3.609 and a significance of 0.00. Compensation has a positive and significant influence on employee performance with a t value of 6.908 and a significant value of 0.00. Job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance with a t value of 5.057 and a significant value of 0.00.*

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

## PENDAHULUAN

Persaingan bisnis dalam dunia usaha yang semakin meningkat dewasa ini menuntut perusahaan untuk memanfaatkan kemampuan yang ada semaksimal mungkin agar unggul dalam persaingan. Apalagi perkembangan bisnis di Indonesia sedang mengalami masa sulit. Krisis moneter yang mempengaruhi segala aspek kehidupan masyarakat belum juga berakhir. Para pengusaha harus lebih pandai dalam mencari peluang pasar. Perusahaan yang beroperasi secara tidak efektif dan efisien tidak mungkin dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Perusahaan disini sebagai suatu organisasi bisnis merupakan lembaga yang menyediakan barang dan jasa, maka perusahaan mempunyai tujuan utama untuk memperoleh laba sebesar-besarnya guna mempertahankan hidupnya. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan (Prasetyo *et al.*, 2020).

Suatu lembaga, baik itu lembaga pemerintah maupun lembaga yang dinamakan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya 2 dimungkinkan karena upaya pelaku yang terdapat pada organisasi perusahaan tersebut. hal ini sebenarnya terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan baik pula bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena diupah sesuai dengan perjanjian, dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang sangat strategis karena kualitas manusia akan mendukung keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan (Rahayu & Dahlia, 2023).

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhinya diantaranya faktor internal organisasi seperti, komitmen organisasi, kompensasi, kepuasan karyawan, dimana komponen – komponen tersebut mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan (Rivai & Sagala, 2010)

Komitmen suatu organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis, komitmen organisasi mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif. (Robbins, S., & Judge, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan pegawai tersebut dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah perusahaan, komitmen organisasi itu sangat penting, seperti yang telah diterapkan oleh PT. Dharma Cipta Ayomi bahwa komitmen sebuah organisasi yang telah diterapkan dapat dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan. Namun terkadang suatu perusahaan atau organisasi kurang memperhatikan komitmen yang ada terhadap karyawannya, sehingga berdampak pada penurunan kinerja para karyawannya ataupun loyalitas karyawan menjadi berkurang, seperti kurang disiplinnya karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan, terlambat masuk kantor, dan sering melalaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau dengan kata lain rasa memiliki perusahaan itu tidak ada. Berikut daftar tabel kehadiran karyawan PT. Dharma Cipta Ayomi tahun 2023

**Tabel 1.1****Absensi Karyawan**

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Orang)	Jumlah Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Presentase Absensi
A	B	C	D	E=CxD	F	G=E-F	H=F:Ex100%
1	Jan	156	22	3432	25	3407	0.73
2	Feb	156	19	2964	31	2933	1.05
3	Mar	156	21	3276	30	3246	0.92
4	Apr	156	21	3276	29	3247	0.89
5	Mei	156	20	3120	35	3085	1.12
6	Jun	156	18	2808	44	2764	1.57
7	Jul	156	22	3432	45	3387	1.31
Jumlah			143	22308	239	22069	7.58
Rata-rata			20	3187	34	3153	1.08

Sumber : PT. Dharma Cipta Ayomi 2023

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan setiap bulannya cenderung berfluktuasi dimana rata-rata tingkat absensi sebesar 1,08%. Hal ini menunjukkan tingkat absensi rendah sehingga dapat dikatakan disiplin kerja karyawan tinggi, namun masih ada beberapa karyawan yang pulang lebih awal dari waktunya dan karyawan sering memanfaatkan waktu istirahat melebihi waktu istirahat yang ditentukan.

Disamping komitmen organisasi, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Berikut pemberian kompensasi karyawan di PT. Dharma Cipta Ayomi Tahun 2023 dengan Jumlah 156 Karyawan :

**Tabel 1.2**  
**Pemberian Kompensasi**

No	Bln	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	Tunjangan Transport (Rp)	Tunjangan Hari Raya (Rp)	Bonus Akhir Tahun (Rp)	Jumlah Total Kompensasi (Rp)
1	Jan	546,000,000	51,480,000	34,320,000	-	-	631,800,000
2	Feb	546,000,000	44,460,000	29,640,000	-	-	620,100,000
3	Mar	546,000,000	49,140,000	32,760,000	-	-	627,900,000
4	Apr	546,000,000	49,140,000	32,760,000	-	-	627,900,000
5	Mei	546,000,000	46,800,000	31,200,000	-	-	624,000,000
6	Jun	546,000,000	42,120,000	28,080,000	546,000,000	-	1,162,,200,000
7	Jul	546,000,000	51,480,000	34,320,000	-	-	631,800,000
Jumlah		3,822,000,000	334,620,000	223,080,000	546,000,000	-	4,925,700,000
Rata-rata		546,000,000	47,802,857	31,868,571	546,000,000		1,171,671,429

Sumber : PT. Dharma Cipta Ayomi

Berdasarkan penjelasan tabel 1.2 yang termasuk kompensasi berupa gaji pokok, tunjangan transport, uang makan. Uang makan diberikan sama sebesar Rp.15.000,- berdasarkan jumlah kehadiran, uang transport diberikan oleh perusahaan berdasarkan jabatan, untuk karyawannya memperoleh uang transport sebesar Rp.10.000,-.Semakin banyak karyawan mempunyai hari kerja tiap bulan maka uang makan dan uang transport yang diterima semakin banyak. Sedangkan tunjangan hari raya dibayarkan kepada karyawan setiap hari raya Iedul Fitri. Bonus diberikan kepada karyawan setiap akhir tahun atau setiap bulan desember sebesar satu kali gaji.

Kinerja adalah hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis dan Jakson (2006;378) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Berikut tabel kegiatan karyawan PT. Dharma Cipta Ayomi :

**Tabel 1.3**

**Kegiatan Karyawan**

<b>No</b>	<b><u>Kegiatan</u></b>	<b><u>Waktu yang ditetapkan</u></b>	<b><u>Waktu kerja lapangan</u></b>
1.	<u>Pengecatan Ruangan</u>	<u>1 hari</u>	<u>2 hari</u>
2.	<u>Pengecekan Lampu, AC, Kipas Angin, dll</u>	4 jam	8 jam
3.	<u>Persiapan Genset disaat mati lampu</u>	<u>15 menit</u>	1 jam
4.	<u>Pengecekan Barang Material Sebelum dikirim</u>	2 jam	3 – 4 jam
5.	<u>Pengiriman barang Material</u>	<u>1 hari</u>	<u>2 hari</u>

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan sangat menurun dan kurang efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Factor ini disebabkan karena penghasilan yang rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, dan pekerjaan yang kurang sesuai, sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melakukan aktivitasnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan faktor yang paling berpengaruh adalah kompensasi bagi karyawan karena besar kecilnya yang diterima oleh para karyawan sangat menentukan dalam memotivasi karyawan untuk dapat bekerja secara lebih giat, maka bagi setiap perusahaan diharapkan untuk memperhatikan aspek pemberian kompensasi para karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan didalam menghasilkan produk.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan berkontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Dengan prilakunya manusia membentuk struktur organisasi, memanfaatkan teknologi, mengadakan tanggapan terhadap variasi dan tekanan lingkungan organisasi , serta memberi sumbangan bagi tercapainya tujua organisasi. Pada penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di PT. Dharma Cipta Ayomi, Jakarta Utara. PT. Dharma Cipta Ayomi adalah organisasi yang efektif, efisien, profesional, adaktif, responsif, partisipatif, serta berani mengambil resiko. PT. Dharma Cipta Ayomi sangat mendukung terwujudnya SDM yang kompeten,profesional dan berkarakter kesejahteraan sosial yang melembaga dan berkesimnambungan. Dalam sebuah organisasi tidak selamanya apa yang kita rencanakan aka berjalan dengan baik tanpa adanya kompensasi yang adil, kurangnya penghargaan yang diberikan

kepada karyawan serta kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karir karyawan. Melihat beberapa fenomena yang terjadi pada karyawan PT. Dharma Cipta Ayomi, Direktur PT. Dharma Cipta Ayomi merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan kondisi kerja karyawan yang memiliki keyakinan bahwa tidak mampu untuk menjalankan tugasnya sebagai seorang karyawan dan menganggap profesinya sebagai suatu beban, sehingga akan mempengaruhi tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja.

## **LANDASAN TEORI**

### **A. MANAJEMEN**

Manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen menurut (S. P. Robbins & Coulter, 2010) “manajemen adalah hal yang dilakukan oleh para manajer”. Secara luas manajemen melibatkan aktivitas-aktivitas koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sedangkan menurut (Flippo, 2005) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota-anggota organisasi dan penggunaan sumberdayasumberdaya organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penjelasan Flippo memiliki kesamaan dengan penjelasan di atas, di mana perusahaan akan berjalan dengan baik apabila mampu memberdayakan sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia (SDM).

Berdasarkan penjelasan definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen mengarahkemampuan organisasi dalam memberdayakan SDM yang ada dan upaya menggunakan/memanfaatkan 19 sumber yang tersedia atau yang berpotensi dalam pencapaian tujuan. Adapun sumber-sumber tersebut adalah orang, uang, material, peralatan (mesin), metode, waktu dan prasarana lainnya.

### **B. KOMITMEN ORGANISASI**

Komitmen organisasi adalah kemauan yang kuat untuk terus menjadi personil lembaga tertentu, kemauan untuk berusaha sesuai dengan tujuan lembaga, dan kepercayaan serta pengakuan khusus terhadap poin-poin dan tujuan lembaga (Luthan, 2006:249). Komitmen organisasi ini merupakan keyakinan karyawan dalam menerima nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan serta berkeinginan untuk tetap bersama serta tumbuh dan berkembang bersama perusahaan (Wahab, 2021). Komitmen organisasi sangatlah penting, target yang baik, strategi yang tepat, dan dorongan dari area pendukung tidak akan ada artinya jika tidak ada komitmen untuk perbaikan dari para karyawan (Sinambela, 2019:81). Komitmen organisasi adalah identifikasi psikologis yang dirasakan seseorang dengan organisasi di tempat kerja (Ahmad, 2018). Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya :

- a) Sebuah kepercayaan dan penerimaan terhadap tujuan – tujuan dan nilai – nilai dari organisasi
- b) Sebuah kemauan untuk menggunakan usaha yang sungguh – sungguh guna kepentingan organisasi
- c) Sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam sebuah organisasi

### **C. KOMPENSASI**

Kompensasi adalah berdasarkan jumlah uang, barang, atau tidak yang diterima karyawan sebagai bagian dari ketidakseimbangan atas jasa yang telah diupayakan kepada perusahaan (Prahiawan & Dibyantoro, 2023). Kompensasi atau biasa disebut sebagai gaji dan upah merupakan suatu ukuran yang dinilai sangat penting bagi karyawan. Kompensasi yang layak dapat menjadi pendorong bagi karyawan agar bekerja secara giat dan bertanggung jawab (Triyono et al., 2021). Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi (Sutrisno et al., 2022). Kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi (Sutrisno et al., 2022). Kompensasi merupakan bagian dari kebijakan perusahaan dengan semua bentuk pembayaran yang dimaksudkan sebagai penghargaan balas jasa atas kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan (Sugiarti, 2020).

Dari pengertian diatas penulis menyimpulkan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dari dipekerjanya karyawan itu.

### **D. KEPUASAN KERJA**

Kepuasan kerja ialah sesuatu kondisi seorang pegawai yang positif ataupun mengasyikkan yang diperoleh serta evaluasi sesuatu profesi ataupun pengalaman di dalam beraktivitas (Purnomo, 2019). Untuk pegawai yang puas ialah tindakan biasa kepada profesi seorang, yang membuktikan perbandingan antara jumlah apresiasi yang diperoleh pekerja serta jumlah yang mereka yakini, sepatutnya mereka dapat (Robbins & Judge, 2019: 46). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan sebagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Setiawan, 2020). Kepuasan Kerja karyawan ialah rasa puas karyawan kepada profesi serta kepada pembayaran, mencakup respon ataupun tindakan, kognitif serta efektif (Insan, 2019: 37). Kepuasan Kerja Pegawai merupakan perasaan seorang individu kepada profesi yang diperoleh oleh usahanya sendiri (dalam) serta yang dibantu oleh keadaan yang dari luar dirinya (eksternal) atas kondisi kegiatan, hasil kegiatan serta kegiatan itu sendiri (Sinambela, 2019: 303).

Dari beberapa definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari pekerjaan – pekerjaan yang mereka kerjakan. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan yang erat kaitannya dengan imbalan – imbalan yang mereka yakni akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

### **E. KINERJA KARYAWAN**

Kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang ditentukan oleh organisasi sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya dan evaluasi kinerja yang dicoba oleh unit kerja dalam rancangan menggapai misi organisasi (Saputro & Nawangsari, 2021). Kinerja karyawan adalah sesuatu yang krusial dalam sebuah perusahaan dan merupakan sesuatu yang harus dianalisis (Sa'adah & Rijanti, 2022). Kinerja karyawan sebagai kreativitas karyawan yang memperhitungkan jumlah komponen mutu yang bisa diperoleh yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam area manufaktur, dalam waktu periode spesifik (Okafora et al., 2022). Kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan langkah-langkah eksklusif yang berisi keterampilan terkait pekerjaan, pengetahuan, peran utama, promosi, otorisasi, pelatihan dan program pengembangan berdasarkan keterampilan, evaluasi, serta penghargaan atas prestasi mereka (Arwab et al., 2022).

Dari definisi diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan untuk mencapai tujuan – tujuan perusahaan.

## METODE PENELITIAN

- a) Waktu  
Waktu penelitian dilaksanakan dari 15 Januari 2024 – 15 Agustus 2024
- b) Tempat penelitian  
Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Dharma Cipta Ayomi yang beralamatkan di Springhill office tower Lt.17 jalan benyamin suaeb blok D6 kelurahan pademangan timur kecamatan pademangan kota jakarta utara
- c) Sifat Penelitian  
Penelitian ini bersifat kuantitatif Data kuantitatif ialah karakteristik dari suatu variable yang nilainya dinyatakan dalam bentuk *numerical*.

## POPULASI DAN SAMPEL

### a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2010;115). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah 156 karyawan PT.Dharma Cipta Ayomi.

### b. Sampel

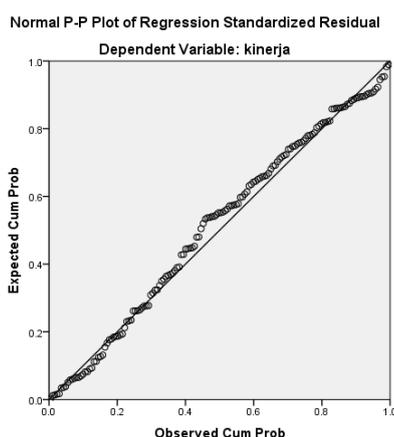
Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul –betul representative, Sugiyono (2009;81).

Penelitian ini pada bagian pegawai PT. Dharma Cipta Ayomi, peneliti menggunakan Teknik penarikan sampel jumlah pegawai PT. Dharma Cipta Ayomi Berjumlah 156 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas bahwa titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal, artinya bahwa nilai residual yang dihasilkan dari regresi tersebut normal.

**b. Uji Multikolineritas**

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

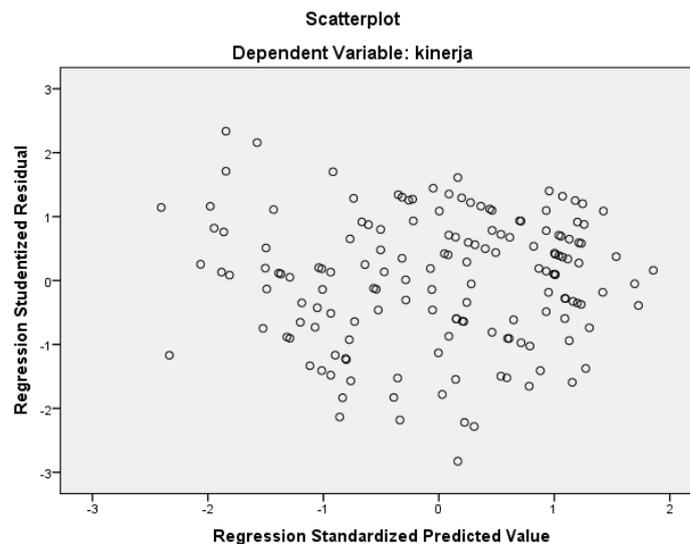
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.919	4.040		2.950	.004		
komitmen_org	.027	.072	.029	.376	.708	.783	1.277
kompensasi	.395	.070	.412	5.645	.000	.850	1.176
kepuasan_kerj	.300	.081	.270	3.718	.000	.858	1.165

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terjadi gejala Multikolineritas. Sependapat dengan Ghozali (2016), pengujian multikolineritas bertujuan untuk mengetahui apakah relaps menunjukkan ditemukannya hubungan antara faktor otonom atau faktor otonom. Dampak dari multikolineritas ini adalah menyebabkan tingkat variabilitas yang tinggi dalam pengujian. Artinya kesalahan standarnya sangat besar, akibatnya ketika koefisien dicoba maka nilai t-hitung akan lebih kecil dibandingkan dengan t-tabel.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah variasi residual tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain.



Dari output di atas kita dapat melihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah Heterokedastisitas dalam model regresi.

**d. Uji Autokorelasi**

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.41180
Cases < Test Value	78
Cases >= Test Value	78
Total Cases	156
Number of Runs	68
Z	-1.767
Asymp. Sig. (2-tailed)	.077

a. Median

Berdasarkan output SPSS di atas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,077 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi.

**UJI-t**

**Koefisien Regresi Linier Sederhana  
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.102	2.975		7.766	.000
komensasi	.466	.067	.486	6.908	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 6,908 > t-tabel (6,908 > 1,975) dan sig < 0,05 (0,00 < 0,05) hal ini berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT Dharma Cipta Ayomi.

**Koefisien Regresi Linier Sederhana  
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.199	3.643		6.916	.000
kepuasan_kerja	.418	.083	.377	5.057	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung sebesar  $5,057 > t$ -tabel ( $5,057 > 1,975$ ) dan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Kebermaknaan ini mengandung implikasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Cipta Ayomi, Jakarta Utara.

**Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Pengaruh Komitmen Organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja Secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.919	4.040		2.950	.004
	komitmen_org	.027	.072	.029	.376	.708
	kompensasi	.395	.070	.412	5.645	.000
	Kepuasan_kerja	.300	.081	.270	3.718	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai  $t$ -hitung dari variable komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Cipta Ayomi, Jakarta Utara.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dharma Cipta Ayomi, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji  $t$  (parsial) diperoleh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,609 >$  dari  $t$  tabel  $1,975$  ( $3,609 > 1,975$ ), dan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Dharma Cipta Ayomi.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji  $t$  (parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,908 >$  dari  $t$ -tabel ( $6,908 > 1,975$ ) dan  $\text{sig}$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dharma Cipta Ayomi
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan uji  $t$  (parsial) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,057 >$   $t$ -tabel ( $5,057 > 1,975$ ) dan  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dharma Cipta Ayomi
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara Komitmen Organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung}$   $22,821$  lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$   $2,66$ , dan  $\text{Sig.}$   $0,000$  lebih kecil dari  $\alpha$   $5\%$  ( $0,05$ ). Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan,

sehingga ketiga variabel independen tersebut dapat digunakan untuk mengestimasi atau memprediksi variabel kinerja karyawan PT. Dharma Cipta Ayomi.

## SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Dharma Cipta Ayomi, adapun saran – saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Terkait dengan komitmen organisasi pada PT Dharma Cipta Ayomi terutama pada indikator afektif komitmen sebaiknya karyawan menghabiskan sisa karirnya diperusahaan tersebut.
2. Berkaitan dengan kompensasi pada PT Dharma Cipta Ayomi terutama pada indikator kompensasi langsung sebaiknya gaji / upah yang diberikan perusahaan selalu tepat waktu
3. Terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada PT Dharma Cipta Ayomi terutama pada indikator kesempatan promosi sebaiknya atasan memiliki kemampuan untuk membuat sebuah keputusan dengan cepat dan tepat
4. Terkait dengan kinerja karyawan pada PT Dharma Cipta Ayomi terutama pada indikator kuantitas sebaiknya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi target harian yang ditentukan perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2018). The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions. *Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92. <https://doi.org/10.1108/jwam-09-2017-0027>
- Arwab, M., Ansari, J. A. N., Azhar, M., & Ali, M. A. (2022). Exploring the influence of training and development on employee's performance: Empirical evidence from the Indian tourism industry. *Management Science Letters*, 12(2), 89–100. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.10.004>
- As'ad, M. (2003). Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia. In 2003. Liberty.
- Astuti, R. Y., Nasution, M. H., Rifaldi, M., Aditya, D. H., Triswijaya, B. K., Raharjo, D. S., Romdhoni, L., Hasan, M. W. B. M., Fahmi, M., Wijanarko, R. M. I., & Taqiyuddin, A. haris. (2020). Manajemen Kinerja. In *CV. NATA KARYA* (Vol. 5, Issue 3). CV. Nata Karya.
- Bashaw, R., & Grant, E. (2019). Exploring the Distinctive Nature of Work Commitments: Their Relationships with Personal Characteristics, Job Performance, and Propensity to Leave. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 14(2).
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management* (Edisi Sebe). Pearson Education, Inc.
- Dharmawan, I. M. Y. (2014). Program pascasarjana universitas udayana denpasar 2014. *Universitas Udayana Denpasar*.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/17742>
- Flippo, E. B. (2005). *Manajemen Personalial. Edisi Keenam*. Raja Grafindo.
- Gibson, James, J. L., Ivancevich, & James, D. J. (2000). *Organitazions Behavior Structure and Process*. Companies Inc, Bostom.
- Gracia, B. A. (2005). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Konsultan Design Pt. Grahacipta). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, ISSN 2356-2005*, 1–20.
- Handoko. (2001). *Manajemen*. BPFE.
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Keempat Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Hutagalung, D., Asbari, M., Fayzhall, M., Ariyanto, E., & Agistiawati, E. (2020). Peran

- Religiusitas , Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja dan Mediasi Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Psychology and Conseling*, 2(1), 311–326.
- Insan. A. N. (2019). *Kepemimpinan Transformasional, Suatu Kajian Empiris di Perusahaan* (Edisi 1). Alfabeta Bandung.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14(2), 384–401.
- L. Robert, M., & H. Jackson, J. (2006). *Human Resources Menejement*. Salemba Empat.
- Luthan, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi 10). Alih Bahasa: Vivin Andika Yuwono et al, Andi Offset Yogyakarta.
- Mangkunegara. A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN* (S. Sandiasih (ed.)). PT REMAJA ROSDAKARYA.
- Mathis, R. L. & J. H. J. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i02.97>
- Nadapdap, K. M. (2014). *Strategi Penanganan Sumber Daya Manusia Dalam Usaha Meningkatkan Produktivitas Kerja ( Studi Kasus : PT Rajawali Anugerah Sakti )*. 4, 20–28.
- Okafora, Ndidiamaka, J., Nkechi, O. C., & Nkechi, N. C. (2022). Performance Management Implication on Employees' Performance in Selected Manufacturing Firms in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v4i1.279>
- Prahiawan, W., & Dibyantoro, D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 12(1), 24–36. <https://doi.org/10.29303/jmm.v12i1.747>
- Purnomo, A. K. (2019). Psychological Capital dan Kepuasan Kerja Sebagai Antecedent Organizational Citizenship Behavior pada Tenaga Pendidik. *Jurnal Manajemen Maranata, Universitas Nurtanio Bandung*, 19(November), 1–10.
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT . Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 811–816.
- Ribhan. (2019). Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus pada PT Chandra Superstore Tanjung Karang Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(2), ISSN 1411 – 9366.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. –Ed.10, Cet13-*. Erlangga.
- Robbins, S. R., & Judge, T. A. (2019). *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)* (Edisi 16). Alih Bahasa: Ratna Saraswati & Febriella Sirait, Salemba Empat Jakarta.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6710>
- Sa'adah, N., & Rijanti, T. (2022). ... Sharing, Leader-Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance: An Empirical Study on Public Health Center of Pati 1 .... *International Journal of Social and Management ...*, 3(01), 112–131.

- <https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/87%0Ahttps://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/download/87/75>
- Sadili, & Samsudin. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Saputro, A., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Green Human Resource Management on Organization Citizenship Behaviour for Environment (OCBE) and Its Implications on Employee Performance at Pt Andalan Bakti Niaga. *European Journal of Business and Management Research*, 6(1), 174–181. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.1.716>
- Sedarmayanti. (2019a). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Anna (ed.)).
- Sedarmayanti. (2019b). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (Edisi 3). PT. Refika Aditama Bandung.
- Septerina, S., & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19. <https://doi.org/10.30871/jaba.v2i1.714>
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu Dan Budaya*, 41(69), 8091–8102.
- Sinambela, L. P. (2019a). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Edisi 1). Bumi Aksara Jakarta.
- Sinambela, L. P. (2019b). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (S. dan R. Damayanti (ed.)). PT. CAHAYA PRIMA SENTOSA.
- Sopiah. (2008). *Komitmen Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Triyono, R., Razak, R. G., Rahman, Z. R. D., Syafa'ah, L. 'Ainatun, & Afifah, N. N. (2021). *Analisis Perancangan Sistem Kompensasi Berbasis Job Value Pada Umkm Sang Surya*. 7(3), 6.
- Wahab, W. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sucofindo Cabang Pekanbaru. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi Dan Perbankan*, 1(April), 2021. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750%0Ahttps://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728%0Ahttp://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766%0Ahttps://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076%0Ahttps://doi.org/>
- Wayan, N., Hendar, S., & Sintaasih, D. K. (2021). Moderate Effect Of Motivation On The Effect Of Servant Leadership On Performance Of Agricultural Services In Tabanan District. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 5(01), 112–122.
- Zain, R., & Yuliana, A. T. R. D. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 107–126. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-06>



