

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT. BUMI MAJU SAWIT DI LUWU TIMUR**

Diajukan Oleh :

NI KADEK MARGI AYU

4518012034



SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi
terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bumi Maju
Sawit di Luwu Timur

Nama Mahasiswa : Ni Kadek Margi Ayu

Nomor Stambuk : 4518012034

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. Bumi Maju Sawit di Luwu Timur

Pembimbing I

Menyetujui

Pembimbing II

Dr. Hasanuddin Remmang, SE., M.Si Dr. Lukman Setiawan, S.Si, S.S.Psi., SE., MM, IPU.

Mengetahui dan Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

Universitas Bosowa

Dr. Hj. Herminawati, SE., MM

Ahmad Jumarding, SE., MM

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ni Kadek Margi ayu

No. Stambuk : 4518012034

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Bumi maju sawit di Luwu timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Makassar,

Ni Kadek Margi Ayu



**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPETENSI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA
PT.BUMI MAJU SAWIT DI LUWU TIMUR**

ABSTRAK

Ni Kadek Margi Ayu¹, Hasanuddin Remman², Lukman Setiawan³.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Bumi Maju Sawit di Luwu Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sampel pada penelitian ini 70 karyawan Pada PT.Bumi Maju Sawit di Luwu Timur. Teknik Analisis data yang digunakan menggunakan Analisis Linear berhanda dengan menggunakan SPSS 24. Metode Analisis data yang digunakan adalah Uji KQualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi R^2 . Hasil peneltian secara Bersama-sama simultan yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan yang disebabkan pada hasil uji f sebesar 31,289 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Komitmen Organisasi merupaka Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyan.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kompensasi, Produktivitas Karyawan

***EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND COMPETENCE
ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. BUMI MAJU SAWIT
IN TIMUR LUWU***

***ABSTRACT Ni Kadek Margi Ayu¹, Hasanuddin Remman²,
Lukman Setiawan³.***

This study aims to determine the effect of organizational commitment and compensation on employee productivity at PT. Bumi Maju Sawit in East Luwu. This study uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaires. The sample in this study was 70 employees at PT. Bumi Maju Sawit in East Luwu. The data analysis technique used was linear analysis using SPSS 24. The data analysis method used was data quality test, classical assumption test, hypothesis test, and coefficient of determination. R². Simultaneous research results mean that there is a significant effect of organizational commitment and compensation on employee productivity due to the f test results of 31,289 and a significant level of 0.000. Organizational Commitment is the most dominant variable affecting employee productivity.

Keywords: Organizational Commitment, Compensation, Employee Productivity

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Tuhan yang maha Esa karena atas berkat dan karunia-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini..

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salahsatu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa. Judul yang penulis ajukan adalah “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bumi Maju Sawit di Luwu Timur”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat

1. Kedua orang tua yang terus memberikan semangat dan dukungan moril maupun materil, serta segala doa mereka.
2. Ibu Dr. Hj. Herminawati.,SE.,M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bimbingan dan nasehat serta memberikan dukungan kepada penulis dan mengesahkan secara resmi skripsi yang telah dibuat oleh penulis.
3. Bapak Ahmad Jumarding SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen yang banyak mendukung penulis serta mengesahkan skripsi yang penulis susun Bapak Dr.Hasanuddin Remmang selaku Pembimbing I dan bapak Dr. Lukman Setiawan, S.Si.,S.S.Psi.,SE., M.Si Selaku

Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, nasehat dan memberikan dukungan serta waktunya kepada penulis selama penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT.

4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu selama mengikuti perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi.
5. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa yang telah banyak membantu dan memberikan kelancaran dalam proses perkuliahan hingga penulisan skripsi.
6. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan yang Maha Esa memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan walaupun telah menerima bantuan dari berbagai pihak. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis dan bukan para pemberi bantuan. Kritik dan saran yang membangun akan kami harapkan demi menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dengan harapan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Makassar, September 2022

Yang bersngkutan,



Ni Kadek Margi Ayu

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
2.1 Kerangka Teori	5
2.1.1 Pengertian Manajemen Keuangan.....	5
2.1.2 Fungsi Manajemen Keuangan	5
2.1.3 Tujuan Manajemen Keuangan.....	7
2.1.4 Komitmen Organisasi.....	9
2.1.5 Kompensasi	12
2.1.6 Tujuan dan Mamfaat Kompensasi.....	13

2.1.6.1 Bentuk Kompensasi dalam Perusahaan	14
2.1.6.2 Jenis Kompensasi	15
2.1.6.2 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi	15
2.1.7 Produktivitas Karyawan	16
2.2 Kerangka Pikir	16
2.3 Hipotesis	17
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	18
3.2 Mode Pengumpulan Data	18
3.3 Jenis dan Sumber Data	19
3.4 Metode Analisis	20
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	25
4.1 Sejarah perusahaan	25
4.2 Visi dan Misi	26
4.3 Struktur Organisasi	26
4.4 Analisis dan Pemahasan	27
4.4.1 Karakteristik responden berdasarkan Usia	27
4.4.2 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	28
4.4.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	29
4.4.4 Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja	29
4.4.5 Uji Intrumen	30
4.4.6 Pembahasan	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	44
5.1 Kesimpulan	44
5.2 Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	46

DAFTAR TABEL

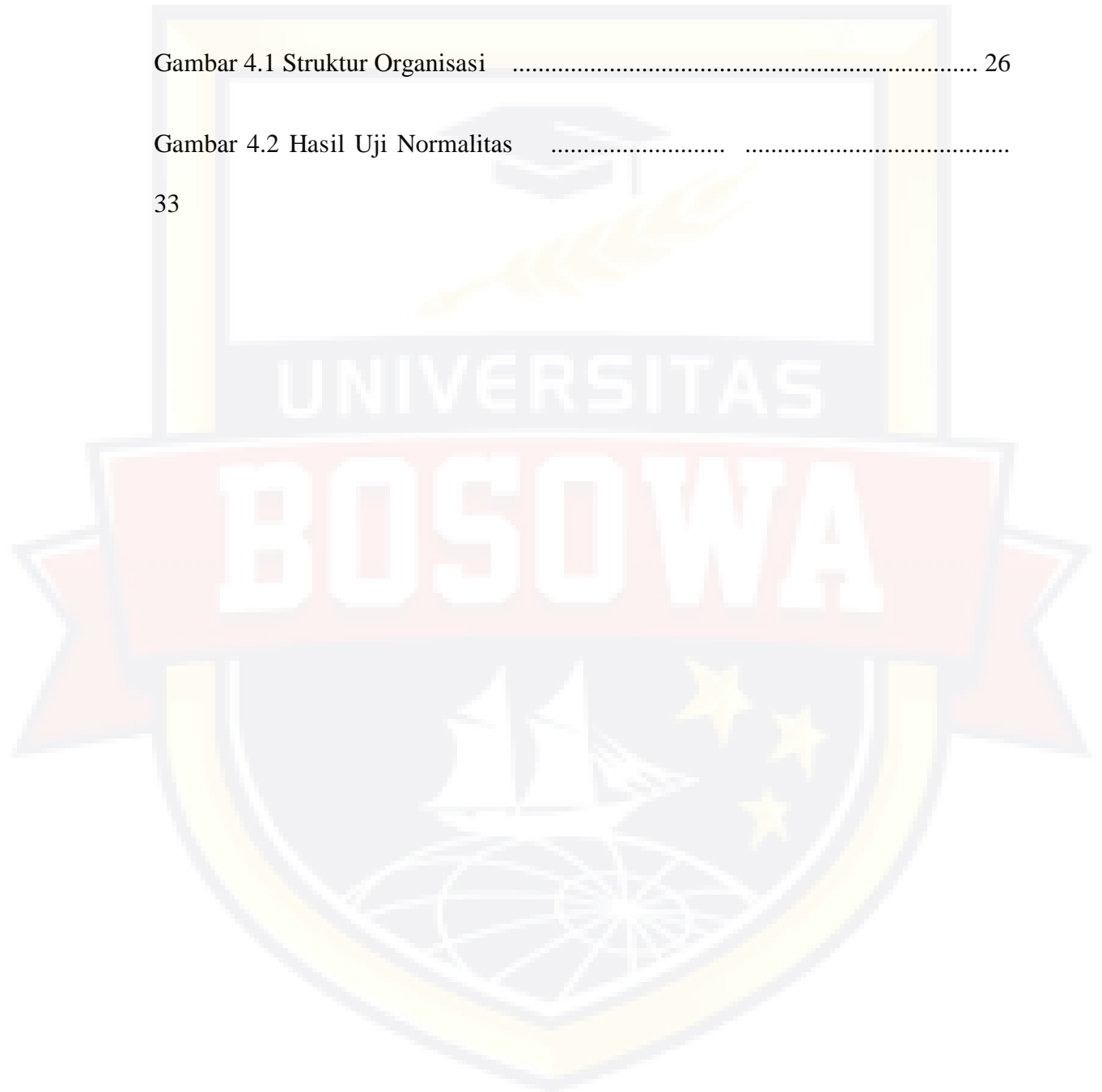
Tabel	Halaman
4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	27
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	28
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	28
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	29
4.5 Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi.....	30
4.6 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi	31
4.7 Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Karyawan.....	31
4.8 Hasil Pengujian Realibilitas	32
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	34
4.10 Hasil Olahan Data Regresi.....	35
4.11 Nilai Koefisien Kolerasi	37
4.12 Uji F	38
4.13 Uji t.....	39

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema kerangka Pikir..... 16

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 26

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas 33



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan perusahaan saat ini semakin ketat dan menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya alam, sumber daya finansial. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang semakin ketat adalah dengan memaksimalkan sumber daya yang dimiliki, 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 output yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Awal terbentuknya suatu organisasi sesungguhnya sudah ada pada masa peradapan manusia dimuka bumi.sejak hidup manusia pertama, telah menyatukan diri dengan orang lain tujuan untuk mencapai tujuan hidup.tetapi

pada faktanya tidak semua orang mengetahui mereka telah melakukan sebuah organisasi. ciri utama sebuah organisasi sekelompok orang yang berintraksi dan berkerjasama untuk berpegang teguh pada komitmen dan etika, norma, peraturan serta kebijakan yang telah disepakati untuk ditaati bersama demi kelangsungan suatu organisasi. ada dua hal yang utama yang dikaji dalam buku ini, yaitu komitmen organisasi dan kinerja pegawai. komitmen organisasi mengacu pada tanggung jawab pegawai kepada organisasi. sedangkan kinerja pegawai mengacu pada prestasi kerja pegawai dalam periode tertentu dibandingkan standar, target, sasaran atau kriteria yang harus dicapai.

Komitmen organisasi adalah dimana seorang karyawan terlibat dalam suatu organisasi dan berkeinginan tetap menjadi anggota, dimana didalamnya mengandung perilaku kesetiaan dan kesiapan karyawan untuk berkerja secara maksimal bagi organisasi tempat kerja karyawan tersebut. (Greenberg & Baron 2003:160)

Komitmen organisasi kemauan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan kemauan organisasi dan keyakinan tertentu. (Luthans 2006)

Kompensasi merupakan pemberian upah, insentif, tambahan penghasilan, bantuan dalam bentuk uang atau jasa.

Kompensasi merupakan segala jenis pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atau upah atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan 2015)

Produktivitas karyawan merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam menghasilkan sebuah produk. produktivitas karyawan menunjukkan adanya kaitan antara output (hasil kerja) dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk atau jasa. produktivitas perusahaan dapat diukur berdasarkan pendekatan nilai tambah, perbandingan nilai tambah dengan sumber yang terpakai. produktivitas karyawan merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana cara agar sumber daya dapat diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal (Herjanto). produktivitas karyawan merupakan sebagai perbandingan totalitas pengeluaran dibagi totalitas pemasukan dalam suatu periode (Greenberg). Berdasarkan uraian di atas maka akan dilakukan penelitian “**Pengaruh**

Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bumi Maju Sawit Di Luwu Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Bumi Maju Sawit Di Luwu Timur ?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Bumi Maju Sawit Di Luwu Timur ?
3. Apakah Komitmen Organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Bumi Maju Sawit Di Luwu Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Bumi Maju Sawit Di luwu Timur
2. Untuk mengetahui kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Bumi Maju Sawit Di luwu Timur
3. Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT Bumi Maju Sawit Di luwu Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi Peneliti
Sebagai sarana dalam menambah dalam menambah pengetahuan, wawasan dan latihan menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama kuliah serta mengimplekasikan dengan kenyataan yang ada di lapangan.
 - b. Hasil penelitian ini di harapkan dapat dijadikan referensi literatur bagi penelitian selanjutnya atau pihak lain yang membutuhkan.
2. Manfaat praktis:
Penelitian ini mampu memberikan masukan yang bermanfaat bagi karyawan di pt.bumi maju sawit agar memiliki motivasi kerja sehingga kompensasi yang diterima bernilai tinggi

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Keuangan

Menurut Agus Sartono (2010:1) manajemen keuangan adalah sebagai manajemen dana baik yang berkaitan dengan pengalokasian dana dalam berbagai bentuk investasi secara efektif maupun usaha pengumpulan dana untuk pembayaran investasi atau pembelanjaan secara efisien.

Menurut David Wijaya (2017:2) menyatakan bahwa manajemen keuangan berkaitan dengan pengelolaan keuangan seperti anggaran, perencanaan keuangan kas, kredit, analisis investasi, serta usaha memperoleh dana.

Sementara Dadag Prasetyo Jatmiko (2017:1) manajemen keuangan berkaitan dengan perencanaan, pengarahan, pemantauan, pengorganisasian dan pengendalian sumber daya keuangan suatu perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Keuangan

Menurut Musthafa (2017:7) bahwa fungsi manajemen keuangan di bagi menjadi tiga yaitu

1. Fungsi Pengendalian Likuiditas
 - a. Perencanaan aliran kas (*forecasting cash flow*) agar selalu tersedia uang tunai atau uang kas untuk memenuhi pembayaran apabila setiap saat diperlukan.

- b. Pencarian dana (*raising of funds*) dari luar atau dari dalam perusahaan agar diperoleh dana biayanya lebih murah dan tersedianya dana apabila setiap saat diperlukan.
- c. Menjaga hubungan baik dengan Lembaga keuangan (misalnya dengan perbankan) untuk memenuhi kebutuhan dana apabila diperlukan oleh perusahaan pada saat-saat tertentu.

2. Fungsi Pengendalian Laba

- a. Pengendalian biaya (*cost control*) menghindari biaya yang tidak perlu dikeluarkan atau pemborosan.
- b. Penentuan harga (*pricing*) agar harga tidak terlalu mahal dibandingkan dengan harga barang sejenis dari pesaing.
- c. Perencanaan laba (*profit planning*) agar dapat diprediksi keuntungan yang diperoleh pada periode yang bersangkutan sehingga dapat merencanakan kegiatan yang lebih baik pada periode mendatang.

3. Fungsi Manajemen

- a. Dalam pengendalian laba atau likuiditas, manajer keuangan harus bertindak sebagai manajer dan sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) sehingga manajer keuangan dapat mengambil langkah-langkah keputusan yang menguntungkan bagi perusahaan.
- b. Melakukan manajemen terhadap aktiva dan manajemen terhadap dana.

Dalam hal ini fungsi manajemen seperti perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengendalian (*controlling*) yang sangat diperlukan bagi seorang manajer keuangan, terutama fungsi perencanaan, pengarahan, pengarahan, dan pengendalian.

Berdasarkan fungsi manajemen keuangan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa manajemen keuangan dapat capai jika fungsi-fungsi manajemen diterapkan dengan baik sehingga menghasilkan hasil yang maksimal.

2.1.3. Tujuan manajemen keuangan

Menurut Irham Fahmi (2012:4) Tujuan manajemen keuangan dalam memaksimalkan nilai perusahaan, menjaga stabilitas finansial dalam keadaan yang selalu terkendali dan memperkecil resiko perusahaan di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Menurut Dian Wijaya (2011:233) Tujuan manajemen keuangan adalah memaksimalkan kekayaan dan keuntungan seiring disebut sebagai pendekatan tradisional dan sempit dari tujuan manajemen keuangan.

Tujuan manajemen keuangan dalam memperbanyak kekayaan dari pemilik atau pemegang saham perusahaan. Atau dengan kata lain, tujuan manajemen keuangan adalah memaksimalkan nilai value perusahaan.

Dalam prakteknya untuk mencapai tujuan tersebut, maka manajemen keuangan memiliki tujuan melalui pendekatan menurut Kasmir (2010:13) :

- a. Profit Risk Approach, dalam hal ini manajer keuangan tidak hanya

sekedar mengejar maksimalkan profit, akan tetapi juga harus mempertimbangkan resiko yang akan dihadapi. Bukan tidak mungkin harapan profit yang besar tidak tercapai akibat resiko yang dihadapi juga besar. Disamping itu, manajer keuangan juga harus terus melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap seluruh aktivitas yang dijalankan. Kemudian seorang manajer keuangan dalam menjalankan aktivitasnya harus menggunakan prinsip kehati-hatian.

Secara garis besar *Profit Risk Approach* terdiri dari:

1. *Maksimalkan profit*
 2. *Minimal risk*
 3. *Maintain control*
 4. *Achieve flexibility*
- b. *Liquidity and Profitability* merupakan kegiatan yang berhubungan dengan bagaimana seorang manajer keuangan mengelola likuiditas dan profitabilitas perusahaan. Dalam hal likuiditas, manajer keuangan harus sanggup menyediakan dana (uang kas) untuk membayar kewajiban yang sudah jatuh tempo secara tepat waktu. Kemudian manajer keuangan juga dituntut untuk mampu memmanage keuangan perusahaan, sehingga mampu meningkatkan laba perusahaan dari waktu ke waktu. Manajer keuangan juga dituntut untuk mampu mengelola dana yang dimiliki termasuk pencarian dana serta mampu mengelola aset perusahaan sehingga terus berkembang dari waktu ke waktu.

2.1.4. Komitmen organisasi

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.

Menurut 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 23 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 dijelaskan sebagai berikut

Dessler memberikan pandangan khusus untuk mengimplentasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

1. Berkomitmen pada nilai manusia:

Membuat aturan tertulis,memperkerjakan menejer yang baik dan tepat,dan mempertahankan komunikasi

2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda:memperjelas misi dan idiologi:berkharisma ,menggunakan praktek perekrutan berdasarkan nilai;menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan;membentuk tradisi,

3. Menjamin keadilan organisasi:memiliki prosedur penyampaian keluhan yang kompratif;menyediakan komunikasi dua arah yang efektif.

4. Mempercepat rasa komunitas :

Membangun homogenitas berdasarkan nilai,keadilan,menekankan kerjasama,saling mendukung,dan kerja tim, berkumpul bersama.

5. Mendukung perkembangan karyawan :melakukan aktulisasi:memberikan pekerjaan yang menantang pada tahun pertama memajukan dan memberdayakan mempromosikan dari dalam menyediakan aktivitas perkembangan penyediaan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan

Cut zurnali (2010) mendefinisikan pengertian komitmen organisasi dangan mengacu pada pendapat-pendapat mayer and allen (1993)dan S.G.A.smeenk, et.l.(2006) dimana komitmen organisasi di definisikan sebagai sebua keadaan psikologi yang mengkrakteristikan hubungan karyawan dan organisasi atau implikasi yang mempengaruhi pakah ada karyawan yang tetap bertahan pada organisasi tersebut atau tidak,yang

teridentifikasi dalam tiga kelompok yaitu :komitmen efektif,komitmen kontinu,dan komitmen normatif.

2.1.5. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan-imbalan *finansial* atau biasa disebut *finansial reward* yang diterima orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan.bentuk kompensasi berupa finansial ini diberikan karena peneluaran moneter yang dilakuakn oleh perusahaan.

1. Menurut Hariandja (2005) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dpat 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 karenahal 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.

2.1.6. 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. 21 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 kar

2.1.6.1 Bentuk-bentuk kompensasi dalam perusahaan

a. Upah atau gaji karyawan

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam, dimana semakin lama waktu berkerja, maka semakin besar pula upah yang diterima. Upah merupakan basis pembayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi atau pemeliharaan. Sedangkan gaji digunakan tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif khusus untuk karyawan

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang di berikan oleh perusahaan. program-program insentif disesuaikan dengan pemberian produktifitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemaksaan biaya tergantung dalam kebijakan perusahaan.

c. Tunjangan pekerjaan untuk karyawan

Salah satu bentuk tunjangan dalam perusahaan biasanya meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, liburan-liburan yang ditanggung oleh perusahaan, program pensiun, dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan kepegawaian.

d. Fasilitas untuk karyawan

Fasilitas yang diberikan perusahaan bisa meliputi mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, dan lain sebagainya. hal ini tergantung kesanggupan perusahaan dalam memberikan fasilitas bagi para karyawannya.

2.1.6.2 Jenis-jenis kompensasi

a. Kompensasi finansial secara langsung

Kompensasi finansial ini adalah berupa benefit seperti bayaran pokok (gaji dan upah, bayaran prestasi (bonus, pembagian laba \ keuntungan, dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungandan anuitas pembelian saham)

b. Kimpensasi finansial tidak langsung

Kompensasi finansial tidak langsung bisa berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asurasnsi jiwa, pension, asuransi tenaga kerja). atau bisa juga berupa diluar jam kerja (libur, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil,) dan fasilitas-fasilitas berupa kendaraan, rumah dn tempat parker.

c. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial adalah berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengekuian, dan rasa pencapaian) lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat ,surpervisi yang komponen, kerabat yang menyenangkan lingkungan kerja yang nyaman).

2.1.6.3 faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

1. tingkat biaya hidup.
2. tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

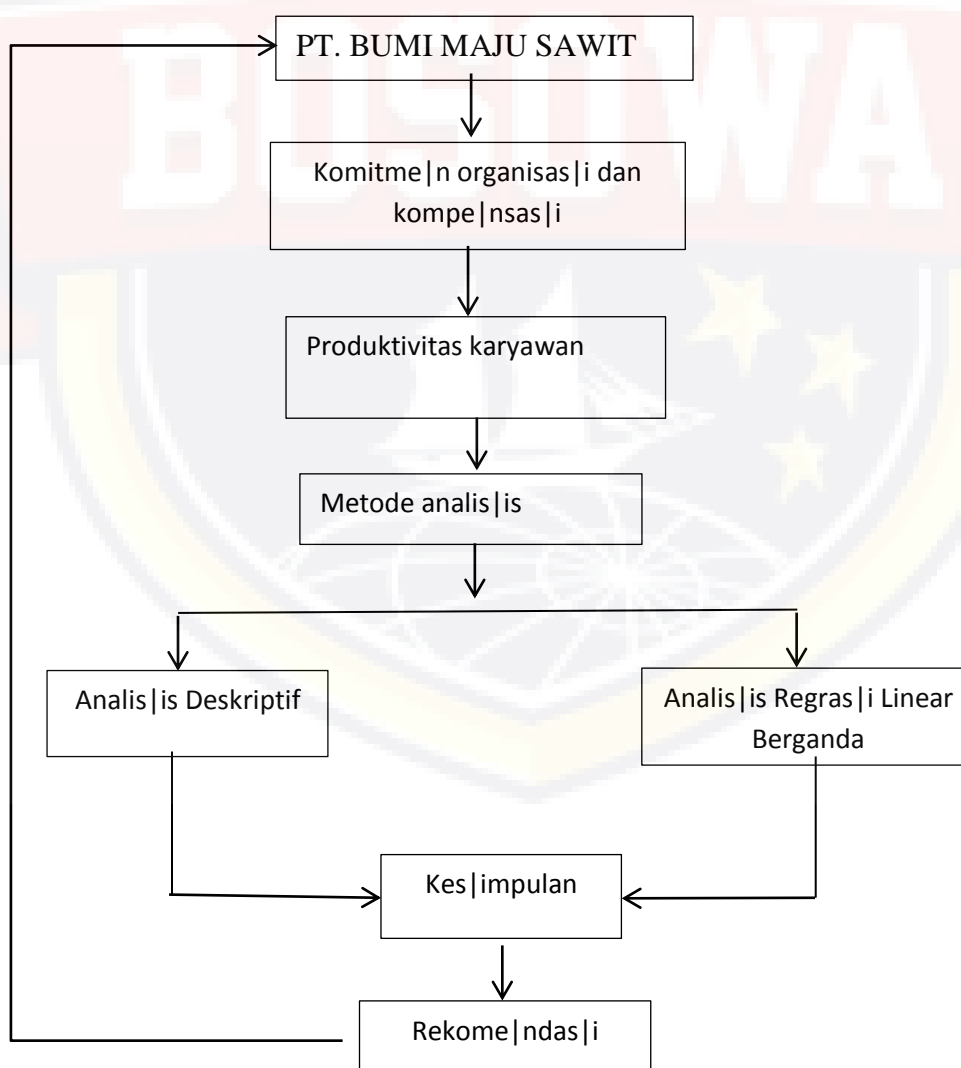
3. tingkat kemampuan perusahaan.
4. jenis pekerjaan dan besr kecilnya tanggung jawab.
5. Peraturan perundangan-undangan yang berlaku
6. Peranan serikat buruh

2.1.7. Produktivitas karyawan

Produktivitas merupakan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa yang dapat di ekspor dan impor

2.2 Kerangka Berpikir

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka teori, maka peneliti merumuskan bahwa diduga bahwa kompensasi sangat mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT. BUMI MAJU SAWIT.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Mantadulu, Kecamatan Angkona, Kabupaten Luwu Timur. Sedangkan waktu yang di gunakan dalam penelitian ini di perkirakan kurang lebih dari dua bulan lamanya di mulai dari bulan Maret 2022 sampai April 2022

3.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode :

1. Kuesioner/Angket

Kuesioner/Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau dilakukan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dengan tujuan untuk mencari informasi dari suatu masalah. Sasaran dari instrumen kuesioner/angket ini adalah masyarakat di desa Desa Rante Mario. Pengumpulan data melalui kuesioner/angket ini akan dilakukan secara *online* dan *offline*. Kuesioner yang diberikan dalam bentuk *skala likert* setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan diberi bobot atau nilai. Seperti halnya dibawah ini :

Untuk jawaban Sangat Setuju (SS)	: diberi skor 4
Untuk jawaban Setuju (S)	: diberi skor 3
Untuk jawaban Tidak Setuju (TS)	: diberi skor 2

Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi skor 1

2. Pengamatan (Observasi)

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Dalam hal ini, penulis melakukan pengamatan terhadap perusahaan PT.BUMI MAJU SAWIT .

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.1.1 Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan Jenis data kuantitatif dikarenakan topik dalam penelitian memerlukan data yang berupa angka-angka yang diambil dari laporan penggunaan dana untuk kegiatan-kegiatan desa. Pada jenis penelitian kuantitatif, jenis data yang di peroleh berbentuk informasi, seperti gambaran umum desa dan informasi lain yang digunakan untuk membahas rumusan masalah.

3.1.2 Sumber Data

a. Data Primer

Sumber data primer merupakan informasi yang didapat serta diolah sendiri oleh peneliti, dimana lewat penyebaran angket dalam memperoleh informasi soal variabel yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data dokumentasi terkait subjek yang diteliti dalam hal ini data karyawan PT.BUMI MAJU SAWIT,di Desa Mantadulu,Kec.Angkona, Kabupaten Luwu Timur.

3.4 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi pengolahan data yaitu *SPSS for windows*. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dimana sebelum melakukan pengujian tersebut dilakukan uji instrumen dan pengujian prasyarat sebagai syarat yang dilakukan dalam pengujian analisis regresi berganda. Berikut persamaan regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = produktivitas karyawan

X₁ = komitmen organisasi

X₂ = kompensasi

e = Error term

a = Konstanta

Berdasarkan teknik analisis data diatas, maka terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap kualitas instrumen penelitian sebagai berikut.

3.1.3 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji coba validitas memperlihatkan sejauh mana sesuatu alat ukur itu bisa mengukur apa yang diukur. Validitas merupakan sesuatu dimensi yang membuktikan tingkat-tingkat kevalidan ataupun keabsahan sesuatu instrumen. Instrumen dikatakan valid ataupun sah jika memiliki validitas tinggi. Metode uji yang dipakai

merupakan metode hubungan lewat koefisien korelasi product moment.

Angka ordinal dari tiap item persoalan yang dicoba validitasnya dikorelasikan dengan angka ordinal totalitas item, bila koefisien hubungan itu positif, hingga item itu valid atau sah, sebaliknya bila hasilnya negative hingga item yang itu tidak valid serta maka lebih baik dikeluarkan dari angket ataupun digantikan dengan statment koreksi. Berikut rumus metode hubungan product moment:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari dua variabel yang dikorelasikan

r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

X = Skor untuk pernyataan yang dipilih

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

Sebagai upaya mendapatkan angka yang signifikan, oleh karena itu dicoba percobaan hubungan dengan menyamakan rhitung dengan r tabel dengan berbantuan software SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

1. Angka r dibanding dengan angka r tabel dengan $dk = n - 2$ serta derajat signifikansi sebesar 5%.
2. Item statment yang dikaji disebut sah atau valid bila r hitung lebih besar dari r Tabel.
3. Item statment yang dikaji disebut tidak sah atau tidak valid bila r hitung lebih kecil dari r Tabel.

b. Uji Reliabilitas

Realibilitas adalah alat yang digunakan apakah instrumen yang digunakan telah realibel. Hasil riset dikatakan reliabel, apabila ada kecocokan atau persamaan data dalam waktu yang berlainan (Sugiyono, 2017). Percobaan reliabilitas umumnya dipakai dan digunakan buat mengenali seberapa pas dan tepat sebuah alat ukur yang hendak kita maanfaatkan serta gunakan buat mengukur, dalam hal ini misalnya disini buat mengukur aspek kognitif. Pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang angka antara 1-5 memakai rumus Cronbach' s Alpha, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

σ_1^2 = Varians total

c. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bermaksud untuk mencoba apakah informasi yang diapat melalui angket mempunyai sebaran data yang wajar. Dalam pengetesan atau pengujian ini, yang dilakukan atau dicoba oleh penulis buat menciptakan mutu dan kualitas dari data yang diteliti, dalam menguji kenormalan data maka menggunakan metode *Kolmogrov- Smirnov Test*.

Hasil analisa jika melaporkan informasi berdistribusi wajar bila $Asymp. Sig < 0,05$. Kebalikannya bila angka $Asymp. Sig > 0,05$ sehingga dapat dikatakan informasi tidak berdistribusi wajar (Ghozali, 2011). Percobaan normalitas tiap- tiap variable bisa dihitung dengan tata cara non parametric ialah dengan tata cara *Kolmogorove Smirnov*. Adapaun patokan dari penetapan data normal bagi Ghozali (2011) adalah:

- 1) H_0 diterima = Bila angka $(Sig) > 0,05$ (Data populasi terdistribudi wajar)
- 2) H_a ditolak = Bila angka $(Sig) < 0,05$ (Data populasi tidak terdistribusi wajar)

Tidak hanya itu, pembuktian apakah sesuatu data mempunyai penyaluran informasi yang wajar bisa diamati pada wujud penyaluran informasinya pada histogram. Informasi dibidang terdistribusi secara wajar bila data tersebut berbentuk seperti lonceng. Sebaliknya disebut data berdistribusi wajar jika

menggunakan standar probability alur, data penelitian dibidang wajar bila terdapat penyebaran titik- titik disekitar garis diagonal serta penyebarannya menjajaki arah garis diagonal. Bila informasi menabur disekitar garis wajar serta menjajaki arah garis wajar berarti bentuk regresi memenuhi anggapan normalitas (Ghozali, 2011).

d. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji linearitas dimaksudkan untuk menguji linear atau tidaknya data yang dianalisis (Budi, Darma, 2021).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Bumi Maju Sawit (BMS) merupakan badan usaha yang bergerak di bidang usaha Perdagangan, Industri, Pertanian, Jasa dan Angkutan, berdasarkan akte No. 4 tanggal 16 Januari 2004.

Saat ini BMS telah mendirikan pabrik kelapa sawit dengan kapasitas 30 ton TBS/jam yang berlokasi di desa Mantadulu, Kecamatan Angkona, Kabupaten Luwu Timur Sulawesi Selatan.

Pembangunan dan pengoperasian pabrik ini bekerjasama dengan PTPN XIV, yang tertuang dalam perjanjian BOT (Built, Operation and Transfer) No. 7 tanggal 25 Oktober 2004. Bahan baku kelapa sawit diperoleh dari kebun inti dan plasma PTPN XIV dan perkebunan rakyat.

Pabrik BMS telah beroperasi sejak tanggal 10 Januari 2008, dalam pengoperasian pabrik didukung oleh tenaga kerja yang direkrut dari masyarakat daerah setempat dengan diberikan pelatihan terlebih dahulu. Pelatihan-pelatihan kerja pada karyawan juga dilaksanakan dengan mengirimkan karyawan ke instansi-instansi terkait guna meningkatkan potensi dan kualitas kerja karyawan.

Strategi Perusahaan

1. Pengembangan usaha berbasis Pabrik & Perkebunan Kelapa Sawit dan usaha usaha lainnya yg terkait serta hasil bumi yg berpotensi.
2. Melakukan spin off terhadap unit usaha yang strategis.
3. Bisnis Proses berstandar Internasional dan menggunakan sistim komputerisasi terpadu serta pengelolaan SDM dengan model Outsourcing.

4. Pembelian TBS bekerja sama dengan Suplier Lokal atau langsung kepada Badan Usaha Perkebunan setempat (PT, CV).
5. Pemberdayaan masyarakat sekitar melalui program Comdev perusahaan yang sejalan dengan program pemerintah daerah.

4.2 Visi

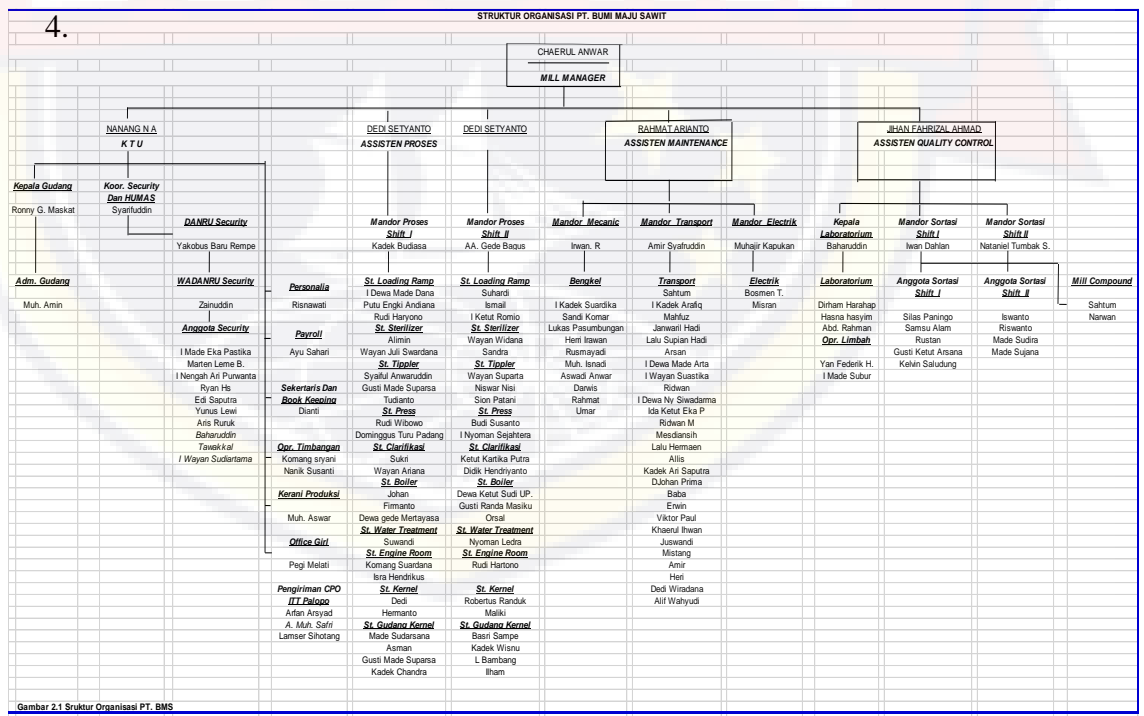
Menjadi perusahaan terkemuka di bidang Agroindustri Indonesia.

Prinsip

1. Kemitraan yang dapat dipercaya dan menguntungkan.
2. Berorientasi kepada kesejahteraan.
3. Manajemen yang professional dan transparan.

4.3 Struktur Organisasi PT Bumi Maju Sawit

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Bumi Maju Sawit



4.4 Analisis dan Pembahasan

4.4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bumi Maju Sawit yang berada di Luwu Timur Desa Mantadulu, Kecamatan Angkona, jumlah responden yang digunakan yaitu 70 orang,

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
19-29	7	10 %
30-40 tahun	28	40 %
41-50	24	34,29 %
> 50 tahun	11	15,71 %
Total	70	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data 2022

Karakteristik Karyawan pada PT Bumi Maju Sawit di Luwu Timur berdasarkan usia dapat dilihat dari tabel diatas dimana usia Karyawan yang berusia 19-29 tahun berjumlah 7 orang dengan persentasi 10 %, karyawan dengan usia 30-40 tahun berjumlah 28 orang dengan persentasi 40%, karyawan dengan usia 41-50 tahun berjumlah 24 dengan persentasi 34,29%, dan karyawan dengan usia >50 tahun berjumlah 11 orang dengan persentasi 15,71 % jadi jumlah keseluruhan responden adalah 70 orang yang didominasi oleh pegawai 30-40 tahun.

4.4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – Laki	39	55,7 %
Perempuan	31	42,2 %
Total	70	1000

Sumber : Hasil Pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 orang dengan rincian yang terdiri dari 39 pegawai dengan berjenis kelamin pria dengan persentasi 55,7 %. Dan untuk karyawan dengan jenis kelamin wanita berjumlah 31 orang dengan persentasi 42,2%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pegawai yang dijadikan responden pada PT Bumi Maju Sawit di Luwu Timur lebih dominan oleh pegawai laki-laki.

4.4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMU/SLTPA	11	14,5 %
D3	2	2,6 %
S1	47	61,8 %
S2	10	21,1 %
Total	76	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden karyawan yang ada di PT Bumi Maju Sawit di Luwu Timur dapat di jabarkan Jenis kelamin Jumlah Persentasi Pria 39 55,7 %. Wanita 31 42,2% Total 70 100% bahwa untuk karyawan dengan tingkat pendidikan SMU/SLTPA berjumlah 11 orang dengan persentasi 14,5%, karyawan dengan tingkat pendidikan D3 berjumlah 2 orang dengan persentasi 2,6%, karyawan dengan pendidikan S1 berjumlah 47 orang dengan persentasi 61,8%, dan untuk karyawan dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 10 orang dengan persentasi 21,1%.

4.4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 tahun	1	1,4 %
1-5 tahun	14	20 %
5-10 tahun	25	35,7 %
> 10 tahun	30	42,9 %
Total	70	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 1 orang dengan persentasi 1,4%. karywan dengan masa kerja 1-5 tahun berjumlah 14 orang dengan

persentasi 20 %, karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun 25 orang dengan persentasi 35,7%, dan karyawan dengan masa kerja lebih besar dari 10 tahun berjumlah 30 orang dengan persentasi 42,9%

4.4.5 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu (kuesioner) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel, menilai masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation*.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation dari r-tabel(pada taraf signifikan 5%) yang diperoleh melalui DF (Degree of Freedom). Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilihat melalui program komputer Excel statistic Analisisi dan SPSS 24. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Instrumen	correcte item-total correlation.	r table (n = 76;a 0,05%)	Keterangan
X1.1	0,403	0,2319	Valid
X2.2	0,694	0,2319	Valid
X3.3	0,794	0,2319	Valid
X4.4	0,779	0,2319	Valid
X5.5	0,818	0,2319	Valid
X6.6	0,752	0,2319	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Setelah dilakuakn uji validitas variabel penempatan diatas dapat diketahui bahwa koefisien validitas rhitung $>$ rtabel dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4.6
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi

Instrumen	correcte item-total correlation.	r table (n = 76;a 0,05%)	Keterangan
X1.1	0,748	0,2319	Valid
X2.2	0,427	0,2319	Valid
X3.3	0,750	0,2319	Valid
X4.4	0,746	0,2319	Valid
X5.5	0,583	0,2319	Valid
X6.6	0,736	0,2319	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2022

Setelah dilakuakn uji validitas variabel penempatan diatas dapat diketahui bahwa koefisien validitas rhitung $>$ rtabel dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Instrumen	correcte item-total correlation.	r table (n = 76;a 0,05%)	Keterangan
Y1	0,550	0,2319	Valid
Y2	0,571	0,2319	Valid
Y3	0,633	0,2319	Valid
Y4	0,757	0,2319	Valid
Y5	0,456	0,2319	Valid
Y6	0,706	0,2319	Valid
Y7	0,701	0,2319	Valid
Y8	0,760	0,2319	Valid
Y9	0,642	0,2319	Valid

Y10	0,772	0,2319	Valid
-----	-------	--------	-------

Sumber : Data Primer diolah 2022

Setelah dilakuakn uji validitas variabel prestasi kerja diatas dapat diketahui bahwa koefisien validitas rhitung $>$ rtabel dan hasil uji validitas dapat dinyatakan valid sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi si responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk koesioner. Alat ukur yang digunakan dalam cronbach's Alpa melalui program computer Excel statstik analysis dan SPSS 24. Realibilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbach's Alpa 0,60. Hasil pengujian realibilitas untuk masing – masing variabel di ringkas pada table berikut in :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Nof Item
Produktivitas (Y)	0,853	0,853	10
Komitmen Organisasi (X1)	0,804	0,802	6
Kompensasi (X2)	0,723	0,755	6

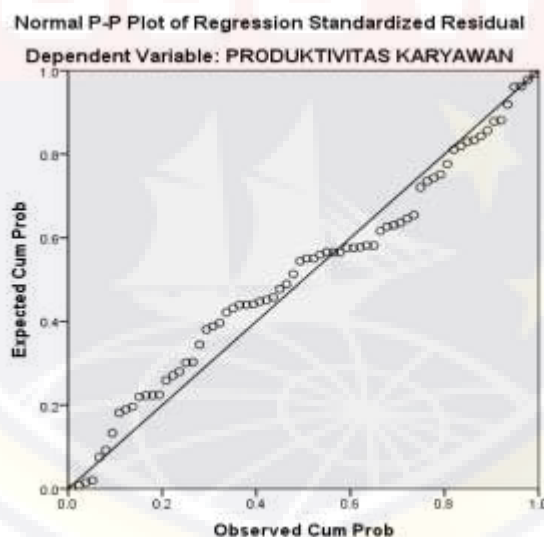
Sumber: Data Diolah (Output SPSS 24)

Hasil uji reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena telah melewati batas koefisien reabilitas 0,60 sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

3. Uji Asuksi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang kita teliti memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat pada grafik Normal plot of regression standizzed residual yang mana penyebaran titik-titik harus membentuk grafik diagonal maka dikatakan normal.



Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 24)

Berdasarkan gambar 4.2 di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal

ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karna memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Suatu variable menunjukkan gejala multikolinearitas bila dilihat dari nilai VIF (variance inflation factor) yang tinggi pada variabel bebas suatumetode regresi. Dalam perhitungan model regresi harus mempunyai tolerance diatas 0,1. (zulianti)

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMITMEN ORGANISASI	.931	1.074
	KOMPENSASI	.931	1.074

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 24)

Tabel 4.0000 menunjukkan hasil uji multikolienaritas, dapat dilihat pada tabel coefficients kolom toleransi dan VIF dapat dilihat di atas. Nilai VIF untuk variabel Komitmen Organisasi 1.074 dan Toleransi 0,931 dan VIF untuk variabel Konpensasi yaitu 1.074 dengan toleransi 0,931 karena nilai toleransi dari kedua variabel $> 0,10$ dan VIF dari kedua variabel $<$ dari 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolienaritas pada kedua variabel bebas tersebut. Berdasarkan syarat asumsi klasik regresi linier,

bahwa model regresi linier yang baik adalah yang terbebas dari adanya multikolienaritas. Dengan demikian, model di atas telah terbebas dari adanya multikolinieritas.

4. Uji Linieritas

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persamaan asumsi klasik antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolienaritas, tersebut dari autokorelasi dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Produktivitas Karyawan, bila nilai variabel bebas 70 Komitmen Organisasi dan Kompensasi dimanipulasi/diubah-ubah atau dinaik turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Regresi

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.206	4.201		2.191	.032		
	KOMITMEN ORGANISASI	.652	.131	.455	4.998	.000	.931	1.074
	KOMPENSASI	.638	.139	.419	4.604	.000	.931	1.074

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 24)

Dari tabel diatas hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = 9.206 + 0,652 X1 + 0,638 X2 + e$$

Keterangan

Y = Produktivitas Karyawan

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Kompensasi

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 9,206 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 = Komitmen Organisasi dan X2 = Kompensasi atau X=0, maka Produktivitas Karyawan sebesar 9.206.

- a) Jika nilai konstanta atau X (Komitmen Organisasi dan Kompensasi) adalah 0 maka Y (Produktivitas Karyawan) adalah 9.206 dari tabel di atas.
- b) Komitmen organisasi berbanding lurus terhadap Produktivitas Karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien regresi pada variabel komitmen organisasi (X1) sebesar 0,652 . Ini berarti ada hubungan yang searah pengaruhnya antara komitmen organisasi dan Produktivitas karyawan. Dimana semakin baik dan tinggi komitmen organisasi maka semakin meningkatkan Produktivitas karyawan.

- c) Kompensasi berbanding lurus terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X₂) sebesar 0,638, ini berarti ada hubungan yang searah pengaruhnya antara kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Dimana semakin baik dan tinggi kompensasi maka semakin meningkatnya Produktivitas karyawan.

b. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat atau tidaknya hubungan linier antara dua variabel koefisien korelasi bisa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai r dapat bervariasi dari -1 sampai +1. Nilai r yang mendekati 1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang mendekati 0 mengidentifikasi lemahnya antara dua variabel tersebut. Jika bernilai + (positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Jika memiliki - (negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan, peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y.

Tabel 4.11

Hasi Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 ^a	.483	.468	2.75162	2.003

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: data diolah (output SPSS 24)

Berdasarkan tabel 4.IIIII besarnya R adalah 0,695. Hal ini berarti ada hubungan yang sangat kuat antara variabel Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan.



c. Uji Hipotesisi

1) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). berdasarkan hasil pengolahan data jika F hitung untuk variabel dependen terhadap independen lebih besar dibandingkan dengan F tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$) maka hipotesis H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen (suwardi dan Joko utomo,2011). Adapun dasar pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima jika $= F\text{ hitung} \leq F\text{ tabel}$ atau $\text{sig} > 0.05$

H_a diterima jika $= F\text{ hitung} > F\text{ tabel} \leq 0,05$

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	473.801	2	236.900	31.289	.000 ^b
	Residual	507.285	67	7.571		
	Total	981.086	69			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber: data diolah (output SPSS 24)

Dari uji ANOVA atau Uji F didapatkan nilai Fhitung sebesar 31,289 nilai ini lebih besar dari Ftabel yaitu 2,736 atau Fhitung 31,289 > Ftabel 2,736 dengan signifikan 0,00. Karena nilai signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi prestasi kerja atau dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas yaitu penempatan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

2) Uji t secara (Parsial)

Menurut Purwanto dan sulistyastuti, 2012, uji terhadap nilai statistik t merupakan uji signifikan parameter individual. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel secara individu.

Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

Ho diterima jika : $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau $> 0,05$

Ha diterima jika : $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\leq 0,05$

Tabel 4.13

Hasi Uji t

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.206	4.201		2.191	.032		
	KOMITMEN ORGANISASI	.652	.131	.455	4.998	.000	.931	1.074
	KOMPENSASI	.638	.139	.419	4.604	.000	.931	1.074

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Sumber: data diolah (output SPSS 24)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil output spss di atas dijabarkan dimana nilai thitung variabel (X1) lebih besar daripada nilai t tabel ($4.998 > 1.66691$) dan thitung variabel (X2) lebih besar daripada nilai ttabel ($4.604 > 1,66691$) Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dan analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Komitmen Organisasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
- 2) Variabel Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

4.4.6 Pembahasan

1. Berdasarkan hasil penelitian uji t bahwa nilai X1 thitung sebesar $4.998 > t \text{ tabel } 1.66691$ dan nilai signifikansi (sig.) $0.000 < 0.05$ yang artinya bahwa komitmen organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Apabila komitmen organisasi dilakukan dengan tepat maka akan mempengaruhi Produktivitas karyawan ke arah positif.

Alasannya dapat dilihat pada kuesioner yang diajukan untuk responden yang mayoritas responden setuju dengan pernyataan yang diajukan. Faktor pertama yang mempengaruhi Produktivitas karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yaitu kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu di luar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Di samping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi diman individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Steers, 1988).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayati Hidayah (2016) Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Express Kencana Lestari Depok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasi (X) dengan Produktivitas karyawan (Y).

2. Berdasarkan uji t bahwa nilai X^2 t hitung sebesar $4,604 > t$ tabel $1,66691$ dan nilai signifikan (sig.) $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa kompensasi (X^2) berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa H_2 diterima. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan meningkat pula hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap dan disiplin waktu dan absensi. Alasannya dapat dilihat dari kuesioner yang di ajukan terhadap 70 responden dengan mayoritas menjawab setuju. Hal ini berarti indikator yang terdapat pada kompensasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Semakin tinggi lama waktu / masa kerja, wawasan pekerjaan dan pengetahuan / penguasaan masalah maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

PT Bumi Maju Sawit di luwu Timur 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 Produktivitas 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 Hidayati Hidayah (2016) Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Express Kencana Lestari Depok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi (X) dengan Produktivitas karyawan (Y).

3. Berdasarkan hasil penelitian secara Bersama-sama simultan yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Bumi Maju Sawit di luwu Timur. Hal ini disebabkan pada hasil uji f sebesar 31,289 dan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Dalam hal ini semakin tinggi komitmen organisasi dan kompensasi diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan Produktivitas karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 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 Produktivitas 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. Disamping itu hal yang kalah tidak pentingnya mempengaruhi Produktivitas Karyawan adalah Kompensasi. 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.

Variabel bebas yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Bumi Maju Sawit di luwu Timur adalah variabel komitmen organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil Analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Bumi Maju Sawit di luwu Timur. Hal ini di buktikan dengan adanya hasil uji t sebesar 4.998 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hal ini berarti semakin baik dan semakin tinggi komitmen organisasi produktivitas karyawan pun semakin meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan sehingga hipotesis dua (H2) diterima. yang artinya pada tiga indikator kompensasi yaitu lama waktu/masa kerja, wawasan pekerjaan, pengetahuan/penguasaan masalah. Hal ini juga berpengaruh terhadap perusahaan, ketika karyawan memiliki pengalaman saat beketja maka akan dapat meningkatkan prestasi kerjanya.
3. Bersama-sama simultan yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan PT Bumi Maju Sawit di luwu Timur. Hal ini disebabkan pada hasil uji f sebesar 31,289 dan tingkat signifikan sebesar 0,000.

Dalam hal ini semakin tinggi komitmen organisasi dan kompensasi diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan Produktivitas karyawan.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan yang baik maka dari itu pun hak perusahaan harus memperhatikan Komitmen Organisasi, kompensasi sumber daya manusianya meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjakaryawan pada PT Bumi Maju Sawit di luwu Timur.
- b. Untuk lebih meningkatkan output pada perusahaan sebaiknya pihak perusahaan lebih meningkatkan lagi keterampilan yang dimiliki karyawan.

- ### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya agar memperbanyak sampel dan memperluas objek penelitian pada perusahaan lainnya di Indonesia sehingga hasilnya bias digeneralisas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Sartono. 2010. *Manajemen Keuangan Teori dan Aplikasi. Edisi*
Yogyakarta. BPFE
- Aditya, Jajang. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja
BMS,2019. Kampusnesia. Dipetik 13,maret 2022, dari Kampusnesia:
<https://bumimajusawi.com>
- Budi, Darma. 2021. Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji
Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji
F, R2), Jakarta: GUEPEDIA
- Davis, Keith dan Newstrom. (1985). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh,
Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dadang Prasetyo Jatmiko. 2017. *Pengantar Manajemen Keuangan cetakan
Pertama*. Yogyakarta.Diandra Kreatif. .
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM
SPSS 22. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Sitekideco Jaya Agung Batu
Kajang Kabupaten Paser. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2,
Nomor 4.
- 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,

Musthafa. 2017. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta. CV. Andi Offset.

Sugiyono. 2010. **metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D**: penerbit
CV Alfabeta, Bandung.



LAMPIRAN

NO	KOMITMEN ORGANISASI (X1)						TOTAL
	1	2	3	4	5	6	
1	5	5	4	4	5	4	27
2	5	4	4	4	4	5	26
3	5	4	4	4	4	4	25
4	5	3	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	5	4	26
6	5	4	4	4	5	5	27
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	5	5	5	5	28
9	5	4	4	4	4	4	25
10	4	4	4	4	4	4	24
11	5	4	4	4	4	4	25
12	4	3	5	5	5	5	27
13	5	5	5	5	5	5	30
14	5	5	5	5	5	5	30
15	4	4	4	4	5	4	25
16	5	4	4	4	3	2	22
17	5	5	5	5	5	5	30
18	5	5	4	4	4	4	26
19	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30
22	4	4	4	4	3	3	22
23	4	4	5	5	5	5	28
24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	4	4	28
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	3	4	4	5	5	25
28	4	5	4	4	5	5	27
29	5	5	4	4	3	3	24
30	5	4	4	4	4	4	25
31	5	5	5	5	5	5	30
32	5	5	4	4	5	5	28
33	5	4	4	4	5	5	27
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	4	4	5	4	27
36	5	4	4	4	4	4	25

37	4	5	4	5	4	4	26
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	4	4	4	3	2	22
40	5	4	4	4	5	5	27
41	4	4	5	4	5	5	27
42	4	4	5	5	5	5	28
43	5	5	4	4	5	5	28
44	5	5	4	4	5	4	27
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	4	4	5	4	27
47	5	4	4	4	5	5	27
48	5	5	5	5	5	4	29
49	4	5	4	4	5	4	26
50	4	4	5	4	4	4	25
51	5	5	5	5	5	4	29
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	4	4	4	4	4	24
54	4	4	4	4	4	4	24
55	4	4	4	4	4	4	24
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	5	5	5	5	4	29
58	5	4	4	4	3	2	22
59	5	4	5	5	4	4	27
60	5	4	5	5	4	4	27
61	5	5	5	5	5	5	30
62	5	5	4	4	4	4	26
63	5	4	4	4	4	4	25
64	5	4	5	5	4	4	27
65	5	4	4	4	4	5	26
66	5	3	4	5	4	4	25
67	4	3	3	2	3	3	18
68	4	3	3	3	4	4	21
69	5	3	4	4	3	3	22
70	5	5	5	4	5	5	29

KOMPENSASI (X2)						
1	2	3	4	5	6	TOTAL
5	4	4	5	4	4	26
5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	4	4	4	25
4	3	4	4	4	4	23
2	2	4	4	5	4	21
5	4	4	5	4	5	27
4	3	4	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	25
3	2	4	4	5	5	23
5	2	4	4	4	4	23
4	4	4	4	5	4	25
4	3	4	4	4	4	23
5	3	5	5	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
5	3	5	5	5	5	28
4	3	5	4	4	4	24
5	3	5	5	5	5	28
4	4	5	5	5	5	28
5	3	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	3	20
3	3	4	4	4	4	22
5	3	5	5	4	4	26
3	3	4	4	4	4	22
4	2	5	5	5	5	26
5	4	5	5	5	5	29
5	3	5	4	4	4	25
5	4	5	5	5	5	29
4	3	5	5	5	5	27
5	3	5	5	4	4	26
4	3	5	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24
3	2	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	4	23
3	3	4	4	5	4	23
5	4	5	4	5	5	28
5	2	5	5	4	4	25

5	3	5	5	5	5	28
5	3	5	5	5	5	28
5	3	4	5	4	5	26
5	2	5	5	5	4	26
5	2	5	5	4	4	25
3	2	4	4	5	5	23
5	3	5	4	4	4	25
4	3	4	4	5	4	24
2	2	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	5	28
5	3	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	5	4	4	26
5	2	5	5	5	5	27
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	2	4	4	4	4	22
3	2	4	4	4	4	21
4	3	4	4	4	4	23
5	4	4	3	5	4	25
5	3	5	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	5	29
5	3	5	5	5	5	28
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
5	4	5	4	4	4	26
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	3	4	21
4	4	4	4	3	3	22
3	3	4	4	4	3	21
5	3	4	4	5	4	25

4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	44
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	44
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
4	4	2	3	2	4	4	3	3	2	31
4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	33
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45

Hasi uji validitas X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.378**	.205	.263*	.098	.027	.403**
	Sig. (2-tailed)		.001	.088	.028	.421	.825	.001
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.378**	1	.436**	.428**	.463**	.276*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.021	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.205	.436**	1	.864**	.487**	.460**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.088	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.263*	.428**	.864**	1	.444**	.409**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.5	Pearson Correlation	.098	.463**	.487**	.444**	1	.817**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.421	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X1.6	Pearson Correlation	.027	.276*	.460**	.409**	.817**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.825	.021	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.403**	.694**	.794**	.779**	.818**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji validitas X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.344**	.482**	.488**	.143	.290*	.748**
	Sig. (2-tailed)		.004	.000	.000	.236	.015	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.344**	1	.023	-.022	-.030	.074	.427**
	Sig. (2-tailed)	.004		.852	.856	.808	.541	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.482**	.023	1	.715**	.419**	.520**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.852		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.488**	-.022	.715**	1	.364**	.585**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.000	.856	.000		.002	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.143	-.030	.419**	.364**	1	.692**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.236	.808	.000	.002		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.290*	.074	.520**	.585**	.692**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.015	.541	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.748**	.427**	.750**	.746**	.583**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji realibilitas X2

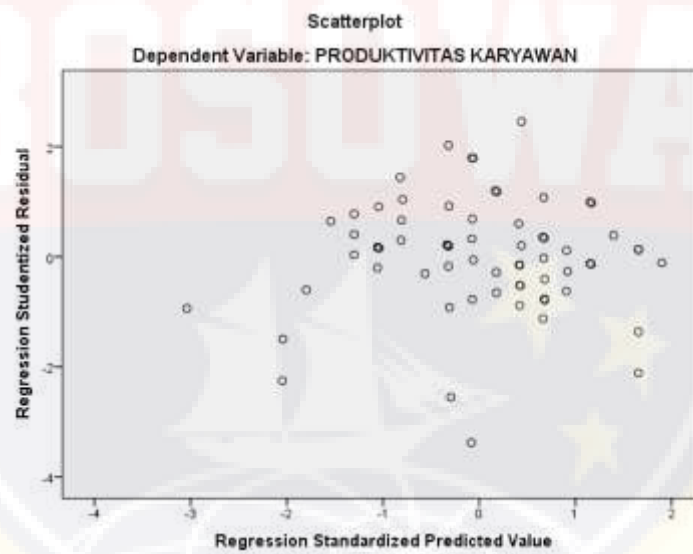
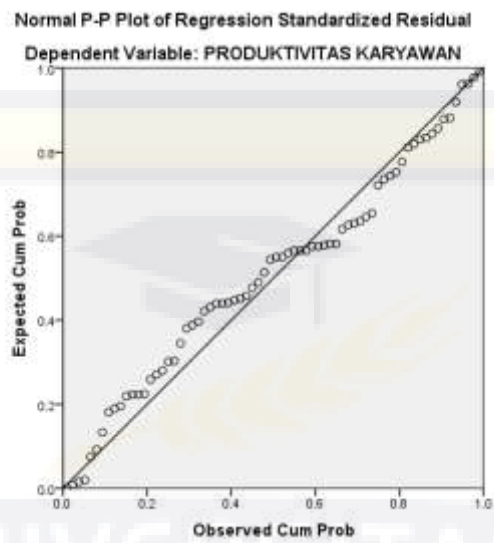
Hasil Validitas Y

		Correlations										
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.267*	.308**	.326**	.238*	.337**	.257*	.325**	.299*	.305*	.550**
	Sig. (2-tailed)		.026	.009	.006	.047	.004	.032	.006	.012	.010	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.267*	1	.379**	.338**	.175	.302*	.365**	.449**	.245*	.358**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.026		.001	.004	.148	.011	.002	.000	.041	.002	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.308**	.379**	1	.575**	.267*	.292*	.181	.310**	.444**	.466**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.009	.001		.000	.026	.014	.135	.009	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.326**	.338**	.575**	1	.282*	.505**	.421**	.523**	.384**	.544**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.006	.004	.000		.018	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	.238*	.175	.267*	.282*	1	.376**	.184	.238*	.177	.221	.456**
	Sig. (2-tailed)	.047	.148	.026	.018		.001	.128	.048	.143	.066	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	.337**	.302*	.292*	.505**	.376**	1	.467**	.471**	.323**	.518**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.004	.011	.014	.000	.001		.000	.000	.006	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	.257*	.365**	.181	.421**	.184	.467**	1	.809**	.317**	.464**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.032	.002	.135	.000	.128	.000		.000	.008	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y8	Pearson Correlation	.325**	.449**	.310**	.523**	.238*	.471**	.809**	1	.296*	.537**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.009	.000	.048	.000	.000		.013	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9	Pearson Correlation	.299*	.245*	.444**	.384**	.177	.323**	.317**	.296*	1	.690**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.012	.041	.000	.001	.143	.006	.008	.013		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10	Pearson Correlation	.305*	.358**	.466**	.544**	.221	.518**	.464**	.537**	.690**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.010	.002	.000	.000	.066	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.550**	.571**	.633**	.757**	.456**	.706**	.701**	.760**	.642**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Asumsi klasik



Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KOMITMEN ORGANISASI	.931	1.074
	KOMPENSASI	.931	1.074

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KARYAWAN

