

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi

Roki¹⁾, Sumarni²⁾, Rts. Ratnawati³⁾

^{1,2,3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jambi

e-mail: rokiprokip030@gmail.com¹⁾, sumarni@unja.ac.id²⁾, ratna.purwaka@gmail.com³⁾

Abstrack

The purpose of writing this thesis is to examine the influence of compensation variables on employee performance and organizational commitment as intervening variables at PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale to 72 employees of PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Data testing techniques used include validity and reliability tests, R-Square testing and hypothesis testing by bootstrapping using Smart PLS 3. The results show that compensation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, compensation has an effect positive and significant to organizational commitment at PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, compensation through organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, it is recommended that companies from the compensation aspect need to pay attention to the compensation, from the aspect of organizational commitment is one of the factors that affect employee performance, from the aspect of employee performance it needs to be improved.

Keywords: *Employee performance, compensation, organizational commitment.*

Abstrak

Tujuan penulisan skripsi ini untuk menguji pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala likert terhadap 72 karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi. Teknik pengujian data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji R-Square dan Uji Hipotesis dengan bootstrapping dengan menggunakan bantuan Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, kompensasi melalui komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan terhadap perusahaan dari aspek kompensasi perlu adanya dengan memperhatikan aspek kompensasi, dari aspek komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dari aspek kinerja karyawan perlu ditingkatkan.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, kompensasi, komitmen organisasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Dalam berjalannya suatu organisasi, peran manusia sangatlah penting, dan tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Peran dan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dijelaskan karena semua potensi sumber daya yang dimiliki oleh manusia dapat digunakan untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Tugas MSDM merupakan mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satunya Kompensasi juga perlu diperhatikan. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2014:155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi juga perlu diperhatikan, Komitmen organisasional adalah tingkat di mana individu mengadopsi nilai dan tujuan organisasi dan mengidentifikasi diri dengan mereka dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan mereka. Kepercayaan yang kuat pada nilai-nilai dan tujuan organisasi, kemauan untuk melakukan banyak upaya atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Azeem, 2010).

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2018) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Mulyadi (2014), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada nya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance).

Kinerja karyawan adalah suatu kemampuan yang dicapai dan diinginkan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu atau kelompok. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi merupakan keinginan bagi setiap organisasi, karena semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin tinggi pula peluang organisasi dalam mencapai tujuan dengan cepat dan akan tercapainya peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) antara lain adalah :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kompensasi

Menurut Gary Dessler (2016:175) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Handoko (2014:155) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Menurut Rivai & Sagala (2016) mengemukakan beberapa indikator kompensasi yang menjadi fokus utama peneliti yaitu :

1. Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai karyawan atas sumbangsih terhadap perusahaan.
2. Upah, merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan jumlah yang dihasilkan.
3. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja dan jumlah yang dihasilkan.
4. Kompensasi tidak langsung (Fringe benefit), merupakan kompensasi tambahan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Komitmen Organisasi

Menurut Griffin (2008:15) “Komitmen Organasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu megenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama didalam orgaisasi, dan mencurahkan lebih banyak dalam upaya bekerja.

Menurut Hafiz (2017) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan perilaku karyawan atas suatu organisasi. Lebih lanjut, menurut Anggraeni & Rahardja (2018) menyebutkan bahwa komitmen pada organisasi dipercaya sebagai pendorong untuk mencapai sebuah kesuksesan. Bahkan ketika menghadapi suatu masalah dalam pekerjaannya, seorang karyawan yang memiliki komitmen akan menganggapnya sebagai sebuah tantangan sehingga akan merasa tertantang untuk selalu berusaha dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

Menurut (Allen Mayer, 2013) Komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

a. Komitmen Afektif (Affective Commitment)

Komitmen afektif mengacu pada emosi yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat cenderung secara terus-menerus akan setia pada organisasi karena memang begitu keinginan mereka yang sebenarnya ada dalam hati mereka. Pegawai dengan affective commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, Dengan demikian bentuk komitmen afektif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi.

b. Komitmen Berkelanjutan (Continuance Commitment)

Continuance Commitment, berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi sehingga akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan continuance commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

c. **Komitmen Normatif (Normative Commitment)**

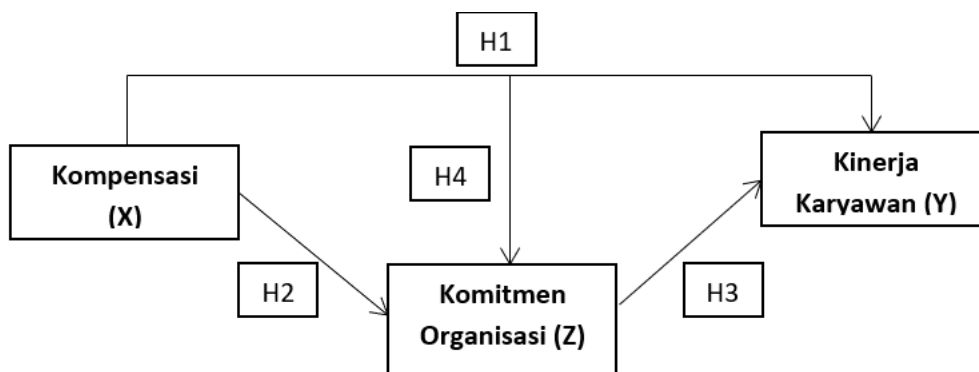
Normative commitment, menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Dengan demikian bentuk komitmen normatif adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain.

Hipotesis

Hipotesis ialah asumsi yang bisa jadi betul ataupun bisa jadi saja pula dapat salah. Anggapan hendak ditolak bila salah ataupun ilegal serta hendak diperoleh bila fakta- fakta yang terdapat membenarkannya. Bersumber pada hasil sudah pustaka yang relevan, ada sebesar 3 anggapan yang dibesarkan serta dihimpun dalam riset ini. Ada pula hipotesisnya merupakan selaku selanjutnya:

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi
- H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi
- H3 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi
- H4 : Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT.Duren Mandiri Fortuna Jambi

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Tata cara riset yang dipakai dalam riset ini merupakan tata cara deskriptif kuantitatif. Memilah tata cara kuantitatif dengan tujuan buat mencoba ketergantungan serta akibat dampingi elastis yang hendak diawasi. Tata cara riset kuantitatif ialah salah satu tipe riset yang spesifikasinya merupakan analitis, terencana, serta tertata dengan nyata semenjak dini sampai pembuatan konsep penelitiannya (Siyoto & Sodik, 2015:17).

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi dan sensus sebanyak 72 orang pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Jenis dan Sumber Data

jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Duren Mandiri Fortuna Jambi.dalam bentuk angka – angka yang masih perlu dianalisis kembali, seperti : jumlah

pegawai serta data lainnya yang menunjang pembahasan ini. Menurut Sugiyono (2010) “Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan”

Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT Duren Mandiri Fortuna Jambi.dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun tulisan, yang berperan sebagai data pendukung dalam pembahasan ini.

Metode Analisis Data

Dalam riset ini pengarang mengakulasi informasi memakai sebagian metode semacam pemantauan, dataset statistik industri serta fitur angket. Pemantauan ialah observasi langsung kepada industri yang dijadikan subjek dari riset. Dataset statistik industri dipakai buat melukiskan informasi dini variabel- variabel riset, ialah elastis kemampuan karyawan, komitmen badan, serta keikutsertaan kegiatan.

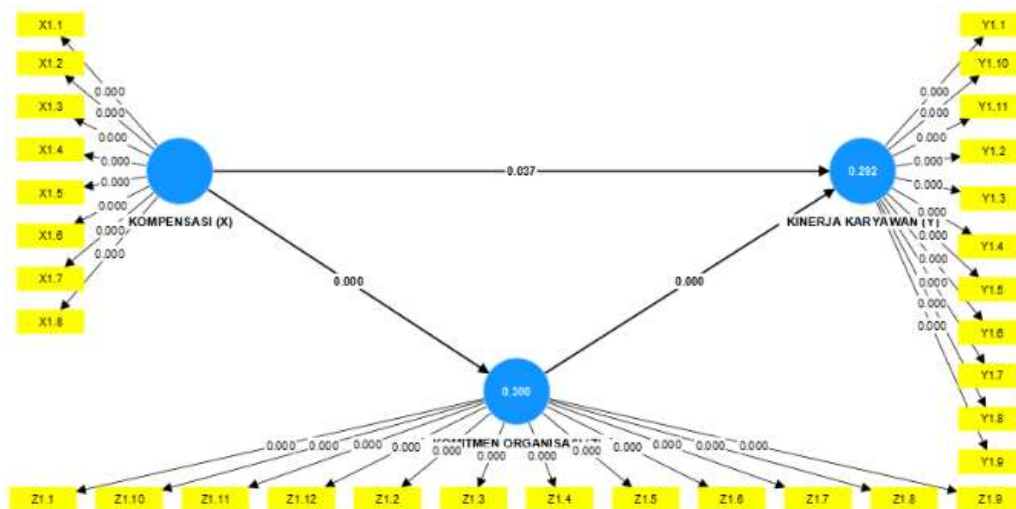
Analisa informasi yang dipakai pada riset ini merupakan partial least square(PLS). Setelah itu diukur dengan memakai aplikasi SmartPLS(Partial Least Square) mulai dari pengetesan anggapan. Bentuk pengukuran(outer bentuk) dengan memakai percobaan Convergent Validity, Discriminant Validity, serta Composit Reliability. Dalam memperhitungkan sistemis diawali dengan memandang angka R- squares buat tiap angka elastis endogen selaku daya perkiraan dari bentuk sistemis. Dalam memperhitungkan signifikasi akibat dampingi elastis, butuh dicoba metode bootstrapping. Dalam tata cara resampling bootstrap, angka signifikansi yang dipakai(two- tailed) t- value 1, 65(signigance tingkat= 10 Persen), 1, 96(signigance tingkat= 5 Persen serta 2, 58(signigance tingkat= 1 Persen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent validity

Menilai Memperhitungkan outer bentuk yang awal ialah dengan Convergent Validity, Convergent Validity dari bentuk pengukuran dengan reflektif penanda ditaksir bersumber pada hubungan antara item score atau component score yang diestimasi dengan Aplikasi SmartPLS 3. Dimensi reflektif perseorangan dibilang besar bila berkorelasi lebih dari 0, 70 dengan konstruk yang diukur, buat riset Exploratory Research ataupun riset langkah dini dari pengembangan rasio pengukuran angka loading 0, 5 hingga 0, 6 dikira lumayan mencukupi, pada riset ini memakai 0, 5.

Gambar 1. Outer Model



Discriminant Validity

Bersumber pada persembahan informasi dibawah bisa dikenal kalau tiap- tiap penanda pada elastis riset mempunyai angka cross loading terbanyak pada elastis yang dibentuknya, dibanding dengan angka cross loading pada elastis yang lain. Bersumber pada hasil yang didapat itu, bisa diklaim kalau indikator- indikator yang dipakai dalam riset ini sudah mempunyai discriminant validity yang bagus dalam menata variabelnya tiap- tiap.

Tabel 1. Discriminant Validity

	Komitmen Organisasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Kompensasi (X)
(Y1)		0.846	
(Y2)		0.740	
(Y3)		0.850	
(Y4)		0.857	
(Y5)		0.843	
(Y6)		0.844	
(Y7)		0.881	
(Y8)		0.846	
(Y9)		0.866	
(Y10)		0.767	
(Y11)		0.841	
(Y12)		0.869	
(X1)			0.940
(X2)			0.955
(X3)			0.946
(X4)			0.929
(X5)			0.948
(X6)			0.958
(X7)			0.943
(X8)			0.956
(Z1)	0.978		
(Z2)	0.909		
(Z3)	0.979		
(Z4)	0.987		
(Z5)	0.971		
(Z6)	0.991		
(Z7)	0.978		
(Z8)	0.951		
(Z9)	0.993		
(Z10)	0.990		
(Z11)	0.965		
(Z12)	0.962		

Sumber : Output SmartPLS

Composite Reliability

Patokan reliabilitas pula bisa diamati dari angka reliabilitas sesuatu konstruk, konstruk dibilang mempunyai reliabilitas yang besar bila nilainya 0, 70. Pada bagan 5. 6 hendak dihadangkan angka Composite Reliability buat semua elastis.

Tabel 2. Composite Reliability

Variabel / Dimensi	Composite Reliability
Kompensasi	0.984
Kinerja karyawan	0.979
Komitmen Organisasi	0.995

R-square dan Adjusted R Square

Dalam menilai model struktural dengan PLS, dimulai dengan melihat nilai R-Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural.

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	R Square Adjusted
Komitmen organisasi	0,300	0,290
Kinerja Karyawan	0,292	0,272

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi maka diperoleh nilai R-Square dari komitmen organisasi sebesar 0,300 artinya kemampuan variabel kompensasi mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 30% sedangkan sisanya 70% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian. Sedangkan nilai R-Square dari kinerja karyawan sebesar 0,292 artinya kemampuan variabel kompensasi mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 29,2% sedangkan sisanya 70,8% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Bootstrapping

Evaluasi model dilakukan dengan melihat signifikansi untuk mengetahui pengaruh antar variabel melalui prosedur jackknifing atau bootstrapping, dalam penelitian ini nilai signifikan yang digunakan (two-tailed) t-value 1,96 (signifikansi level = 5%).

1. Pengujian Hipotesis pengaruh langsung

Dirrect effect untuk mengetahui pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi sebagai berikut ini :

Tabel 4. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.146	0.155	0.070	2.088	0.037
Kompensasi (X) -> Komitmen Organisasi(Z)	0.548	0.548	0.090	6.088	0.000
Komitmen Organisasi (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.446	0.460	0.085	5.228	0.000

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh secara tidak langsung

Tabel 5. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV)	P Values
Kompensasi(X) -> Komitmen Organisasi(M) -> Kinerja Karyawan(Y)	0.245	0.251	0.062	3.959	0.000

Uji Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai T-Statistik 2,088 lebih besar dari statistik t > 1,96. Dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., hal ini berarti hipotesis 1 yang berbunyi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi diterima..

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Netty, Guno (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian oleh Dion, Aryanda (2017) yang memiliki hasil kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Produktivitas organisasi dan manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan satu sama lain. Jika karyawan dikelola dengan tepat yaitu analisis pekerjaan, rekrutmen, pelatihan, alat

motivasi seperti kompensasi. Jadi kompensasi merupakan salah satu cara agar meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai T statistic 2,088 > dari 1,96. Dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan., hal ini berarti hipotesis 2 yang berbunyi kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi diterima.

Hasil Penelitian ini sejalan dan mendukung Penelitian Budiningsih dkk, (2015) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi” dengan hasil bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi. Demikian pula pada penelitian yang dilakukan oleh Yudi, (2015), Rosita dan Yuniati (2016), Admin at al., (2011), Rizal at al., (2014) yang mendapatkan hasil bahwa kompesasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada PT Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan komitmen organisasi salah satu faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryanto (2012), Negin (2013). Naveed (2014), Rebecca (2013) , Paik dan Shin (2007) dan Thamrin (2012) , yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa kompensasi melalui komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya komitmen organisasi mampu menjadi variabel perantara dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Upaya peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan menumbuhkan komitmen organisasi yaitu rasa kecintaan karyawan terhadap organisasi dimana yang bersangkutan bekerja. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Choong (2012), bahwa komitmen organisasi merupakan keyakinan yang kuat dan penerimaan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk menggerakkan usaha yang cukup atas nama organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi. Komitmen organisasi karyawan yang terdiri atas komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, dapat ditumbuhkan dengan kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan kebutuhan karyawan secara proporsional dan bekerja untuk fokus pada pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian pada akhirnya meningkatnya kinerja karyawan sejalan dengan meningkatnya komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Variabel Kinerja karyawan yang terdiri dari 4 dimensi utama yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab secara keseluruhan variabel memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori kinerja karyawan tinggi. Kompensasi yang terdiri dari 4 dimensi utama yaitu gaji, upah, insentif, kompensasi tidak langsung memiliki hasil akhir rata-rata termasuk dalam kategori kompensasi tinggi. Komitmen organisasi yang terdiri dari 3 dimensi utama yaitu Affective commitment, Continuance Commitment,

- Normative Commitment secara keseluruhan variabel memiliki hasil akhir rata-rata yang dimana termasuk dalam kategori komitmen organisasi tinggi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, artinya tersebut menjelaskan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. dikarenakan perusahaan dalam memberikan gaji yang diterima sesuai dengan harapan.
 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, artinya tersebut menjelaskan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh penting terhadap komitmen organisasi, semakin tinggi kompensasi maka komitmen organisasi semakin tinggi.
 4. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, artinya tersebut menjelaskan bahwa faktor komitmen organisasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja karyawan semakin tinggi.
 5. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi, artinya komitmen organisasi mampu sebagai variabel perantara antara kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi.

Saran

Pada variabel kinerja karyawan perlu ditingkatkan pada kuantitas kerja serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dari Aspek Kompensasi perlu adanya PT Duren Mandiri Fortuna Jambi diharapkan lebih memperhatikan pembagian kompensasi, khususnya pemberian bonus bagi karyawan yang sesuai dengan gaji yang diharapkan. Pemberian bonus akan meningkatkan kinerja karyawan, kemudian juga untuk memperhatikan kompensasi non finansial dengan memberikan peluang yang adil dan merata pada semua karyawan tanpa membeda-bedakan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Dari aspek Komitmen organisasi perlu adanya peningkatan komitmen organisasi pada seluruh karyawan, meskipun hasil penilaian yang didapat menunjukkan bahwa komitmen dalam kategori tinggi. Perlu ada peningkatan pada dimensi affective commitment, continuance commitment, normative commitment. Peningkatan komitmen organisasi tentunya demi tercapainya tujuan organisasi.

Bagi Perusahaan PT. Duren Mandiri Fortuna Jambi dapat mengadakan peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap para karyawan. Kemudian untuk peneliti selanjutnya apa yang sudah dibahas dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya, kemudian variabel penelitiannya pun dapat dikembangkan lagi ke variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Addis Alemayehu dan Samuel Batisa (2020) "The Effect of Leadership Style on Employee's Organizational Commitment: The Case of Wolaita and Dawro Zone Transport Private Limited Companies" *International Journal of Research in Business Studies and Management* Volume 7, Issue 1, 2020, PP 12-21 ISSN 2394-5923 (Print) & ISSN 2394-5931 (Online).
- Allen dan Meyer, 2011, *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson State University: Mississippi
- Andhi, Anwar (2017) "A study on the Performance of Manufacturing Employees : Organizational Culture, Compensation, Organizational Commitment, and

Organizational Citizenship Behavior” European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.9, No.6, 2017

- Edy, Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Dimas Juniawan (2018) “Analisis Pengaruh pengembangan karir, kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan” Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, Juli 2018
- Dwi Haryanto (2018) “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta”
- Farizka sitta pratiwi (2017) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Schlumberger Geophysics Nusantara Jakarta Diponegoro Journal of Social and Politic Science <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/>
- Ginanjari, R. A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman. Hanata Widya, 2(5).
- Hidayat, A. 2018. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. Penelitian Ilmu Manajemen Vol 1 No 1 , 141–150.
- Indra, Sri, Ervin (2021) “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru” DIMENSI, Volume 10 Nomor 1 : 76-90 MARET 2021 ISSN: 2085-9996
- Irfan, Aiyub, dan Em Yusuf Ii(2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Aceh Syariah Cabang Bener Meriah dan Cabang Takengon melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi”. JURNAL MANAJEMEN INDONESIA (J-MIND) (ISSN.2503.4367) Vol.5 No.2 Juli–Desember 2020.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur Farda Halimatus Sya’diyah (2018) “ Pengaruh Komitmen Organisasional dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Timur Area Malang”
- Putranto Tri Wijoyo (2017) “ Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sport Glove Indonesia”
- Rivai, V dan Mulyadi, D. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (kedua). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Soekarso, Iskandar Putong. 2018. Kepemimpinan : Kajian Teoritis dan Praktis. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Saipullah, Afi Rahmat Slamet “Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Engkok Soki)”. e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma.
- Steward, Bernhard, Jacky (2018) “ Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara” Jurnal EMBA Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.1-10 ISSN23031174S.V.Hoke.,B.Tewal,J.S.B.Sumarauw.,PengaruhKompetensi...
- Sugiyono, 2011, Pengantar Statistik, Gramedia, Jakarta.

- Sugiyono. (2015). Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Tafesse dan Mohammedhussen (2020) “The impact of leadership styles on employee commitment in Madda Walabu University” Vol. 14(9), pp. 291-300, September, 2020 DOI: 10.5897/AJBM2018.8603 Article Number: FED5DD464781 ISSN: 1993-8233 Copyright© 2020 Author(s) retain the copyright of this article <http://www.academicjournals.org/AJBM>.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. 2014. Dasar – dasar Manajemen, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Veronica, Greis, Genita (2018) “ Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara” Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 3733-3742 ISSN 2303-1174