

Pengaruh kemampuan Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai CV Dewi Sri Rahma Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan)

Siti Latifatul Mufidah*
N. Rachma**
Andi normaladewi ***

Email: Latifatulmufida399@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine and explain work ability, compensation, work commitment to employee performance (study on employees of CV Dewi Sri Rahma, Gempol District, Pasuruan Regency). This research is an associative research type with a quantitative approach. The method used is a questionnaire. The sampling technique used the formula from Malhotra with the calculation results of 56 samples. To solve the problem in this study using SPSS assistance with validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression analysis, multicollinearity test, heteroscedasticity test, F test, and t test. The results showed that simultaneously the variables of work ability, compensation, and commitment to employee performance. And there is a partial influence between the variables of work ability, compensation, and commitment to performance..

Keywords: ability, compensation, commitment, employee performance.

Pendahuluan

Latar Belakang

sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia memiliki peranan yang besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Maka dari itu CV Dewi Sri Rahma Pasuruan adalah perusahaan yang bergerak dibidang logistik pertanian.dalam memproduksi pupuk dalam jenis Dolomit padat butiran.karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan yang kompeten agar dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya dapat berjalan dengan maksimal dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Selama ini perusahaan memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.akan tetapi hasil obsevarsi langsung yang dilakukan peneliti masih ada beberapa kekurangan pemberian kemampuan terhadap karyawan yang kurang menguasai mesin dan alat produksi.dalam hal kompensasi yang tidak merata dan sering mengalami keterlambatan.komitmen kerja yang dimiliki karyawan juga masih kurang seperti adanya keinginan untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini mengakitbatkan kinerja karyawan sering menurun dalam melaksanakan perkerjaan dan target yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan waktu yang telah diberikan.

Rumusan masalah

Apakah kemampuan kerja kompensasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai cv dewi sri rahma baik secara simultan maupun secara parsial?

Tujuan penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja ,kompensasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai cv dewi sri rahma baik secara simultan maupun parsial.

Manfaat penelitian

1. Penelitian ini dapat menjadikan media pembelajaran ilmu pengetahuan dan menambahkan referensi serta informasi untuk penelitian dan para pembaca tentang manajemen sumber daya manusia
2. Penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan bagi organisatoris tentang pengaruh kemampuan kerja, kompensasi, dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai pegawai CV Dewi Sri Rahma.

Tinjauan Teori

Hasil penelitian Terdahulu

Johan (2016) Jenis penelitian ini adalah kompensasi yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan atau organisasi hendaknya lebih memperhatikan beban kerja seseorang dalam memberikan kompensasi karena dalam penelitian ini bisa dilihat bahwa ada beberapa faktor ketidakadilan dalam penggajian terhadap beban kerja. metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif.

Bustomi (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata 4,08 dan standar deviasi 0,31. Faktor kemampuan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja dan komitmen organisasional, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pengolahan teh unit produksi pagilaran PT pagilaran. metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif.

Pranata (2020) hasil penelitian yang diperoleh variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro megatama sebesar 0,663 dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro megatama sebesar 0,384. hal ini dibuktikan dengan hasil uji t kompensasi adalah 0,663, hasil uji t komitmen organisasi adalah 0,384. metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif.

Kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2010) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*, artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapainya kinerja maksimal. Dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai ,maka akan memudahkan

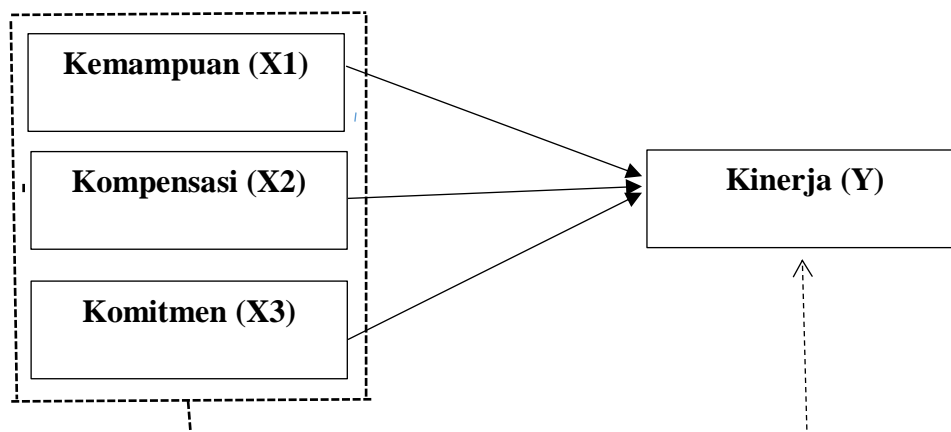
dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja baik.

Kompensasi kerja menurut Handoko (2003: 155), kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, jadi dengan adanya pemberian kompensasi maka dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan karyawan. Pemberian kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tapi juga besar pengaruh terhadap semangat dan kegairahankerja karyawan.

Komitmen kerja menurut Luthans (Priansa:2014) menyatakan bahwa sebagai sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan yang kuat berusaha keras sesuai keinginan anggota organisasi tertentu.,b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan oraganisasi.,c)keyakinan tertentu, dan penerima nilai dan tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menurut Menurut Mathis dan Jackson (2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengembang perkerjaannya. Meneur Rivai dan Sagala menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kerangka konseptual



H1 : Kualitas kemampuan, Kompensensi, dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y Supiyanto · 2015)

H2 : kemampuan berpengaruh terhadap kinerja.(Amrullah:2012)

H3 : Kompensensi berpengaruh terhadap kinerja.(Hane Johan 2016)

H4 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja.(Ranty Sapitri 2016)

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai CV Dewi Sri rahma di kota pasuruan yang masi aktif. Dalam penarikan jumlah sampel, populasi didalam penelitian sejumlah 125 orang., rumus yang digunakan sesuai dengan teori (Sugiyono, 2012:91) yang mengatakan menggunakan rumus solvin . jado jumlah sampel yang diambil adalah 56 responden .

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen (variabel bebas)

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang bisa mempengaruhi variabel dependen atau variabel terikat. Variabel independen merupakan penyebab terjadinya perubahan pada variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini yaitu kemampuan, kompensasi, komitmen.

Variabel dependen (variabel terikat)

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen bisa berubah yang disebabkan oleh variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini yaitu kinerja.

Metode Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data diperlukan untuk memperoleh sekumpulan informasi mengenai sebuah pengamatan. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk memperoleh data yaitu menggunakan kuesioner.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah metode untuk mengubah sebuah data menjadi informasi sehingga data tersebut menjadi lebih mudah dipahami dan dapat memberi manfaat untuk mencari solusi sebuah permasalahan.

Hasil Penelitian dan pembahasan Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

| NO | Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total | | Rata-rata |
|----|-----------|----|-----|-----|-----|----|----|----|---|-----|---|-------|-----|-----------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | F | Σ | |
| | | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | | | |
| 1 | Y1.1 | 19 | 95 | 25 | 100 | 12 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 195 | 3,48 |
| 2 | Y1.2 | 19 | 95 | 25 | 100 | 12 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 195 | 3,48 |
| 3 | Y1.3 | 14 | 70 | 26 | 106 | 14 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 176 | 3,14 |
| 4 | Y1.4 | 25 | 125 | 24 | 96 | 6 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 221 | 3,94 |
| | JUMLAH | 77 | | 100 | | 44 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 787 | |
| | RATA-RATA | | | | | | | | | | | 3,61 | | |

Deskriptif Variabel Kemampuan (X1)

| No | Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total | | Rata-rata |
|----|-----------|----|----|----|-----|----|----|----|---|-----|---|-------|-----|-----------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | F | Σ | |
| | | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | | | |
| 1 | X1.1 | 19 | 95 | 12 | 48 | 25 | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 144 | 2,57 |
| 2 | X1.2 | 19 | 95 | 25 | 100 | 12 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 195 | 3,48 |
| 3 | X1.3 | 9 | 45 | 22 | 88 | 25 | 75 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 134 | 2,39 |
| | Jumlah | 47 | | 59 | | 62 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 473 | |
| | Rata-Rata | | | | | | | | | | | | | 2,81 |

Deskriptif Variabel Kompensasi (X2)

| NO | Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total | | Rata-rata |
|----|-----------|----|-----|-----|-----|----|----|----|---|-----|---|-------|-----|-----------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | F | Σ | |
| | | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | | | |
| 1 | X2.1 | 23 | 115 | 30 | 120 | 3 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 235 | 4,19 |
| 2 | X2.2 | 22 | 110 | 28 | 112 | 6 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 222 | 3,96 |
| 3 | X2.3 | 23 | 115 | 25 | 100 | 8 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 215 | 3,83 |
| 4 | X2.4 | 18 | 90 | 28 | 112 | 18 | 54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 202 | 3,6 |
| | JUMLAH | 86 | | 111 | | 35 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 874 | |
| | RATA-RATA | | | | | | | | | | | 3,76 | | |

Deskriptif Variabel Komitemen (X3)

| NO | Item | 5 | | 4 | | 3 | | 2 | | 1 | | Total | | Rata-rata |
|----|-----------|----|-----|-----|-----|----|----|----|---|-----|---|-------|------|-----------|
| | | SS | | S | | N | | TS | | STS | | F | Σ | |
| | | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | F | Σ | | | |
| 1 | X3.1 | 24 | 120 | 23 | 92 | 9 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 212 | 3,78 |
| 2 | X3.2 | 17 | 85 | 27 | 108 | 12 | 36 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 193 | 2,91 |
| 3 | X3.3 | 22 | 110 | 28 | 112 | 6 | 18 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 222 | 3,96 |
| 4 | X3.4 | 24 | 120 | 24 | 96 | 8 | 24 | 0 | 0 | 0 | 0 | 56 | 216 | 3,85 |
| | JUMLAH | 87 | | 102 | | 35 | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 843 | |
| | RATA-RATA | | | | | | | | | | | | 3.76 | |

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil uji validitas

| Variabel | Butiran Pertanyaan | Nilai KMO | Kriteria Valid | Keterangan |
|------------|--------------------|-----------|----------------|------------|
| Komitmen | Y1 | 0,884 | >0,50 | Valid |
| | Y2 | 0,884 | >0,50 | Valid |
| | Y3 | 0,681 | >0,50 | Valid |
| | Y4 | 0,670 | >0,50 | Valid |
| Kemampuan | X1.1 | 0,906 | >0,50 | Valid |
| | X1.2 | 0,906 | >0,50 | Valid |
| | X1.3 | 0,513 | >0,50 | Valid |
| Kompensasi | X2.1 | 0,732 | >0,50 | Valid |
| | X2.2 | 0,702 | >0,50 | Valid |
| | X2.3 | 0,682 | >0,50 | Valid |
| | X2.4 | 0,677 | >0,50 | Valid |
| Komitemen | X3.1 | 0,818 | >0,50 | Valid |
| | X3.2 | 0,768 | >0,50 | Valid |
| | X3.3 | 0,621 | >0,50 | Valid |
| | X3.4 | 0,794 | >0,50 | Valid |

Tabel diatas merupakan hasil pengajian kemampuan kerja ,kopensansasi kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai .nilai korelasi pada r tabel adalah 0,05 dan data dari penelitian ini dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Hasil Reliabilitas Instrumen

| No | Variabel | Cronbach's Alpha | Kriteria Reliabel | Keterangan |
|----|-----------------|------------------|-------------------|------------|
| 1 | Kinerja (Y) | 0,669 | >0,6 | Reliabel |
| 2 | Kemampuan (X1) | 0,639 | >0,6 | Reliabel |
| 3 | Kompensasi (X2) | 0,745 | >0,6 | Reliabel |
| 4 | Komitmen (X3) | 0,782 | >0,6 | Reliabel |

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar 0,6 sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | kemampuan | kompensasi | komitmen | kinerja |
|--------------------------------|----------------|-----------|------------|----------|---------|
| N | | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 11.96 | 17.02 | 16.93 | 16.48 |
| | Std. Deviation | 1.716 | 1.892 | 2.114 | 2.351 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .177 | .139 | .140 | .133 |
| | Positive | .177 | .105 | .092 | .074 |
| | Negative | -.156 | -.139 | -.140 | -.133 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.326 | 1.041 | 1.050 | .996 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .059 | .229 | .220 | .275 |

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | kemampuan | kompensasi | komitmen | kinerja |
|--------------------------------|----------------|-----------|------------|----------|---------|
| N | | 56 | 56 | 56 | 56 |
| Normal Parameters ^a | Mean | 11.96 | 17.02 | 16.93 | 16.48 |
| | Std. Deviation | 1.716 | 1.892 | 2.114 | 2.351 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .177 | .139 | .140 | .133 |
| | Positive | .177 | .105 | .092 | .074 |
| | Negative | -.156 | -.139 | -.140 | -.133 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.326 | 1.041 | 1.050 | .996 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .059 | .229 | .220 | .275 |

Bedasarkan tabel diatas hasil uji norbalitas menggunakan diperoleh hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar sebesar 0,059, 0,229, 0,220 dan 0,275 yang jauh di atas 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data berdistribusi normal.

Analisi Regresi linier bergandang

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1.786 | 1.518 | | -1.176 | .245 |
| Kemampuan | .915 | .104 | .668 | 8.829 | .000 |
| Kompensasi | .231 | .109 | .186 | 2.110 | .040 |
| Komitmen | .200 | .097 | .180 | 2.071 | .043 |

- a = -1.786 adalah hasil dari nilai konstanta, artinya prediksi dari kinerja pegawai.
 b1 = Koefisien regresi kemampuan dengan nilai 0,915 (Positif), disimpulkan bahwa apabila variabel kemampuan meningkat, maka variabel kinerja cenderung meningkat.
 b2 = Koefisien regresi kompensasi dengan nilai 0,231 (Positif), disimpulkan bahwa apabila variabel kompensasi meningkat, maka variabel kinerja cenderung meningkat.
 b3 = Koefisien regresi komitmen dengan nilai 0,200 (Positif), disimpulkan bahwa apabila variabel komitmen meningkat, maka variabel kinerja cenderung meningkat.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas dan Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-----------------|-----------|-------|-------------------------|
| Kemampuan (X1) | 0,749 | 1.336 | Bebas Multikolinieritas |
| Kompensasi (X2) | 0,552 | 1.810 | Bebas Multikolinieritas |
| Komitmen (X3) | 0,568 | 1.760 | Bebas Multikolinieritas |

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas, dan tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel karena pada masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10.

b. Uji Heteroskedastisitas dan Hasil Uji Heteroskedastisitas Glesjer

| Variabel | Sig | Keterangan |
|-----------------|-------|---------------------------|
| Kemampuan (X1) | 0,110 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Kompensasi (X2) | 0,065 | Bebas Heteroskedastisitas |
| Komitmen (X3) | 0,200 | Bebas Heteroskedastisitas |

Berdasarkan tabel di atas berarti bebas heteroskedastisitas. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena masing-masing variabel mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$.

Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .882 ^a | .777 | .764 | 1.142 |

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa diperoleh *Adjusted R²* sebesar 0,764 atau sebesar 76,4% hal ini menunjukkan bahwa persentase dari komitmen (X1), kemampuan (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y) pada karyawan CV Dewi Sri Rahma sebesar 76,4%.

Uji Hipotesis

a. Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 236.223 | 3 | 78.741 | 60.428 | .000 ^a |
| | Residual | 67.759 | 52 | 1.303 | | |
| | Total | 303.982 | 55 | | | |

Sumber data spss tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas uji F diketahui nilai signifikan 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel kompensasi(X1),kemampuan(X2) , komitmen kerja(X3), terhadap kinerja pegawai(Y).dapat diterima

b. Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | -1.786 | 1.518 | | -1.176 |
| | Kemampuan | .915 | .104 | .668 | 8.829 |
| | Kompensasi | .231 | .109 | .186 | 2.110 |
| | Komitmen | .200 | .097 | .180 | 2.071 |

Berdasarkan tabel di atas hasil uji t, maka dapat diketahui

1. Kemampuan (X1)

Pada variabel kemampuan diketahui nilai t sebesar 8.829 yang menunjukkan arah positif dan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan $t < 0,05$ maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sumber kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Kompensasi

Pada variabel kompensasi nilai t sebesar 2,110 yang menunjukkan arah positif dan nilai signifikan sebesar 0,040 yang artinya nilai signifikan $t < 0,05$ maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Komitmen kerja

Pada variabel komitmen nilai t sebesar 2,071 yang menunjukkan arah positif dan nilai signifikan sebesar 0,043 yang artinya nilai signifikan $t < 0,05$ maka H4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat komitmen kerja positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen (X1), Kemampuan (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kinerja (Y) secara Simultan pada karyawan CV Dewi Sri Rahma

Hasil perhitungan yang telah didapat untuk variabel kinerja diuji secara Simultan F menghasilkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil ini maka dapat dinyatakan bahwa variabel komitmen, kemampuan, dan kompensasi berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja.

Pengaruh kemampuan (X2) terhadap kinerja (Y)

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kemampuan berpengaruh terhadap kinerja ditunjukkan oleh uji t parsial dengan hasil nilai t 5.571 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$ maka hasil diatas menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kemampuan terhadap kinerja.

Pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y)

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja ditunjukkan oleh uji t parsial dengan hasil nilai t 2.873 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka hasil diatas menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja.

Pengaruh komitmen (X1) terhadap kinerja (Y)

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja ditunjukkan oleh uji t parsial dengan hasil nilai t 2.873 dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$.

Simpulan Dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisi dan pembahasan yang telah ditemukan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

- a. Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel komitmen, kemampuan, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai CV Dewi Sri Rahma. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F.
- b. Variabel komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Dewi Sri Rahma. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
- c. Variabel kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Dewi Sri Rahma. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
- d. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Dewi Sri Rahma. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.

Saran

Berdasarkan jawaban reponden terkait item pertanyaan dari setiap variabel maka hal- hal yang perlu diperhatikan lagi oleh pegawai yaitu

- 1) Disarankan pada CV Dewi Sri Rahma untuk terus mengembangkan dan meningkatkan komitmen pegawai karena terbukti dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Disarankan untuk terus memberikan pengembangan terhadap kemampuan pegawai, karena terbukti dari hasil penelitian bahwa kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- 3) Disarankan untuk memberikan kompensasi, karena terbukti dari hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Apriana, F. D., Sunaryo, H., & Rizal, M. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi, Komitmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Cv. Tirta Indo Megah, Tumpang Malang)”. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(11).
- Bustomi, M. Y., Waluyati, L. R., & Hardyastuti, S. (2020). “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan sPengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran”. *Jurnal Pertanian Terpadu*, 8(1), 119-129.
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendro, T. (2018). “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang”. *Agora*, 6(1).
- Handoko, T. Hani. (2003). “*Manajemen*”. Cetakan Ke-19.BPFE: Yogyakarta.
- Nugraha, A., & Tjahjyawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Mangkunegara, A. P. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), h. 67.
- Pranata, E., Martini, L. K. B., & Mustika, I. N. (2020). “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nicepro Megatama”. *Values*, 1(4), 102-111.
- Sedarmayanti. (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*”. Bandung: PT. Refika Aditama
- Setiawan, A. H. (2017). “Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung”. *Agora*, 5(2).
- Shintia, A. (2020). “*Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pandawa Karya Palembang*”. (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridianti Palembang).
- Siti Latifatul Mufidah*) Adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
N. Rachma**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA
Andi Normaladewi***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMA