

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA
BHAGASASI BEKASI**

AVIONISSA INSTO PUTRI

8215132783



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE JOB
PERFORMANCE OF PDAM TIRTA BHAGASASI BEKASI***

AVIONISSA INSTO PUTRI

8215132783



Skripsi is Written as Part of Bachelor Degree in Economics Accomplishment






***STUDY PROGRAM OF S1 MANAGEMENT
CONCENTRATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
FACULTY OF ECONOMICS
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017***

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus.
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Umi Mardiyati, M. Si</u> NIP. 19570221 198503 2 002	Ketua		3-07-2017
2. <u>Widya Parimita, SE., M.PA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Sekretaris		28-07-2017
3. <u>Dr. I Ketut R. Sudiarditha, M. Si</u> NIP. 19560207 198602 1 001	Penguji Ahli		4-08-2017
4. <u>Dr. Dewi Susita, SE., M.Si</u> NIP. 19610506 198603 2 001	Pembimbing I		09-08-2017
5. <u>Agung AWS Waspodo, SE., M.PP</u> NIP. 19710829 2002212 1 002	Pembimbing II		2-08-2017

Tanggal Lulus: 26 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juli 2017

Yang membuat pernyataan,



Avionissa Insto Putri

No. Reg 8215132783

ABSTRAK

Avionissa Insto Putri, 2017: *Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.* Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan bagaimana prestasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 2) Untuk mengetahui apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 3) Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 4) Untuk mengetahui apakah kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, lalu kemudian data diolah menggunakan SPSS 22. Kuesioner digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 92 responden yang merupakan karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi dengan jabatan staf. Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) Bagaimana deskripsi prestasi kerja, kompensasi dan komitmen organisasi di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM tirta Bhagasasi bekasi, 3) Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM tirta Bhagasasi bekasi, 4) Kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PDAM tirta Bhagasasi bekasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Avionissa Insto Putri, 2017: *The Influence Of Compensation And Organizational Commitment on Employee Job Performance Of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Skripsi, Jakarta: Study Program Of SI Management, Concentration In Human Resource Management, Faculty Of Economics, Universitas Negeri Jakarta.*

The purpose of this research are: 1) To describe employee job performance, compensation, and organizational commitment at PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 2) To determine the influence of compensation on employee job performance of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 3) To determine the influence of organizational commitment on employee job performance of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 4) To determine whether compensation and organizational commitment are able to predict employee job performance of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. This research method using descriptive and explanatory method. Proportionate stratified random sampling is used as sampling technique. Data is collected by distributing questionnaires, which are then processed using SPSS 22. Questionnaire was used as a method of data collection. The number of sample in this research is 92 respondents which are the employees of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi who work as staffs. The result of this research shows: 1) The description of employee job performance, compensation, and organizational commitment at PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 2) Compensation has positive and significant effect on employee job performance of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 3) Organizational commitment has positive and significant effect on employee job performance of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, 4) Compensation and organizational commitment are able to predict employee job performance of PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

Keywords: Compensation, Employee Job Performance, Organizational Commitment

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan ridho yang diberikan-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.*” Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Skripsi ini mungkin tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak khususnya orang tua dan keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan penuh kepada peneliti, serta sahabat-sahabat terbaik yang turut memberikan dukungan, motivasi dan doa. Pada kesempatan ini peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu dan mendukung penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
2. Andrian Haro, S.Si., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
3. Dr. Dewi Susita, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi
4. Agung AWS. Waspodo, S.E., M.PP selaku Dosen Pembimbing Skripsi

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi UNJ yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak ilmu selama perkuliahan
6. Bapak Lilie Subali, S.AB selaku Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
7. Kepada kedua orangtua saya, Ayah dan Ibu saya tercinta yang memberikan dukungan material dan non material, motivasi, nasihat-nasihat dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Kepada Kakak dan Adik saya tercinta yang telah memberikan dukungan pada saat peneliti menghadapi kendala dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Para sahabat yang berjasa dalam memudahkan peneliti dalam mengerjakan teknis penelitian, Nur Aini dan Nuzli Fahdia.
10. Kepada Aysa Ditya dan Aszari Fahmi, *thank you for helping me to “survive” in these past few years.*

Dalam penulिसannya peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu, peneliti menerima saran dan kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para peneliti maupun pembaca.

Jakarta, 30 Juni 2017

Peneliti

(Avionissa Insto Putri)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN TEORITIK	
2.1 Kajian Teori	10
2.1.1 Prestasi Kerja.....	10
2.1.1.1 Definisi Prestasi Kerja.....	10
2.1.1.2 Pengukuran Prestasi Kerja.....	13
2.1.2 Kompensasi.....	18
2.1.2.1 Definisi Kompensasi.....	18
2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompensasi.....	21
2.1.2.3 Hubungan antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja ..	23
2.1.3 Komitmen Organisasi.....	26
2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasi.....	26
2.1.3.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi.....	28
2.1.3.3 Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja.....	30
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan	32
2.3 Kerangka Teoritik	42
2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian.....	46

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian	47
3.2 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian	47
3.2.1 Objek Penelitian	47
3.2.2 Waktu Penelitian	47
3.2.3 Batasan Penelitian	48
3.3 Metode Penelitian.....	48
3.4 Sumber Data, Populasi dan Sampel	49
3.4.1 Sumber Data.....	49
3.4.2 Populasi	49
3.4.3 Sampel.....	50
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	52
3.5.1 Variabel Penelitian	52
3.5.2 Skala Pengukuran.....	54
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	56
3.6.1 Data Primer	56
3.6.2 Data Sekunder	57
3.7 Metode Analisis	57
3.7.1 Uji Instrumen	57
3.7.1.1 Uji Validitas	58
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	58
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	59
3.7.2.1 Uji Normalitas	59
3.7.2.2 Uji Linearitas.....	60
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas	60
3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	61
3.7.3 Analisis Regresi	61
3.7.3.1 Uji Regresi Linear Sederhana.....	61
3.7.3.2 Uji Regresi Linear Berganda.....	62
3.7.3.3 Uji t.....	63
3.7.3.4 Uji F.....	64
3.7.3.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	65

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis	67
4.2 Deskripsi Data Variabel	72
4.2.1 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja	72
4.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi.....	82
4.2.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	86
4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	92

DAFTAR TABEL

Nomor Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Kategori Nilai Prestasi Kerja	3
Tabel 1.2	Hasil Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Tahun 2016	4
Tabel 1.3	Hasil Pra Penelitian pada karyawan PT. PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi	5
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang Dijadikan Responden	52
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel	53
Tabel 3.3	Bobot Skor Skala Likert	55
Tabel 3.4	Skor Kategori Jawaban Responden	55
Tabel 4.1	Analisis Dekskriptif Prestasi Kerja	73
Tabel 4.2	Persentase Tingkat Prestasi Kerja Pada Setiap Dimensi	81
Tabel 4.3	Analisis Dekskriptif Kompensasi	82
Tabel 4.4	Persentase Tingkat Kompensasi Pada Setiap Dimensi	86
Tabel 4.5	Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi	87
Tabel 4.6	Persentase Tingkat Komitmen Organisasi Pada Setiap Dimensi	91
Tabel 4.7	Uji Validitas	93
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	95

Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	96
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi dengan Variabel Prestasi Kerja	97
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi dengan Variabel Prestasi Kerja	98
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinearitas	98
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas	100
Tabel 4.14	Uji t Variabel Kompensasi	101
Tabel 4.15	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi	103
Tabel 4.16	Uji t Variabel Komitmen Organisasi	104
Tabel 4.17	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi	105
Tabel 4.18	Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda	106
Tabel 4.19	Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Variabel Terikat Prestasi Kerja	107
Tabel 4.20	Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja	109

DAFTAR GAMBAR

Nomor Gambar	Judul Daftar Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Teori	45
Gambar 4.1	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar 4.2	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Gambar 4.3	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	69
Gambar 4.4	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	69
Gambar 4.5	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per bulan	70
Gambar 4.6	<i>Pie Chart</i> Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi	71

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Pra Penelitian	124
Lampiran 2	Kuesioner Penelitian Variabel Y	125
Lampiran 3	Kuesioner Penelitian Variabel X_1 dan X_2	128
Lampiran 4	Data Kuesioner Uji Coba	132
Lampiran 5	Data Primer Hasil Kuesioner	135
Lampiran 6	Hasil Pengujian Instrumen	142
Lampiran 7	Hasil Uji Asumsi Klasik	147
Lampiran 8	Hasil Pengujian Hipotesis	150
Lampiran 9	Permohonan Izin Observasi	153
Lampiran 10	Surat Balasan Izin Observasi	154
Lampiran 11	Kartu Konsultasi Pembimbingan Penulisan Skripsi	155
Lampiran 12	Format Saran dan Perbaikan Skripsi	156

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor mutlak yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat menjalankan aktivitasnya. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tentunya sangat berperan penting dan memiliki pengaruh yang besar terhadap hasil atau target yang dicapai oleh perusahaan tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kualitas sumber daya manusianya.

Kesadaran mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan sudah semakin meningkat, terlihat dari banyaknya perusahaan yang melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap prestasi kerja yang dicapai oleh karyawannya. Pengawasan dan evaluasi terhadap prestasi kerja seorang karyawan diharapkan mampu menjadi langkah awal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar mereka dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya secara maksimal.

Setiap perusahaan tentu menginginkan para karyawannya untuk memiliki prestasi kerja yang baik, tidak terkecuali PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dikenal sebagai penyedia jasa air bersih bagi area industri, area bisnis maupun pemukiman penduduk di wilayah operasional Tirta Bhagasasi, meliputi Kabupaten Bekasi dan sebagian Kota Bekasi. Sejak tahun 1979 Tirta Bhagasasi

mendapat konsesi untuk melakukan usaha dari Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dengan Nomor: 036/KPTS/CK/VI/1979, dengan bentuk lembaga Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) Kabupaten Bekasi di bawah pengawasan Proyek Air Bersih Jawa Barat. Lalu, selang 2 tahun berjalan yakni pada tahun 1981 terjadi penggabungan antara Badan Pengelolaan Air Minum (BPAM) dengan PDAM, pada tahun ini diperingati sebagai hari lahir PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

Sudah banyak jatuh bangun yang dirasakan oleh perusahaan, terutama kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia. Untuk memastikan kualitas kerja para karyawan, perusahaan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan setiap bulan. Nilai yang diberikan oleh PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah berupa nilai angka. Nilai tersebut diberikan langsung oleh Kepala Bagian kepada para stafnya berdasarkan kualitas kerja serta kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari yang kemudian disesuaikan pula dengan daftar hadir para karyawan tersebut selama sebulan. Nilai prestasi ini digunakan sebagai bahan evaluasi. Selain itu kedepannya, nilai-nilai ini juga menjadi salah satu aspek pertimbangan untuk kelayakan karyawan pada saat pengajuan kenaikan pangkat dan golongan.

Sebagaimana sebuah penilaian, tentunya PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi memiliki kategori yang menggambarkan nilai-nilai tersebut. Penjelasan mengenai kategori nilai yang terdapat pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Kategori Nilai Prestasi Kerja

Nilai	Kategori
91-100	Amat baik
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Sedang
<50	Kurang

Sumber: Data PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa karyawan yang mendapat nilai berkisar di angka 91-100 masuk ke dalam kategori “amat baik”, nilai 76-90 masuk ke dalam kategori “baik”, nilai 61-75 masuk ke dalam kategori “cukup”, nilai 51-60 masuk ke dalam kategori “sedang” dan terakhir nilai <50 masuk ke dalam kategori “kurang”. Perusahaan tentu menginginkan karyawannya minimal berada pada nilai dengan kategori baik terlebih lagi mendapat nilai dengan kategori amat baik, dimana hal tersebut mengindikasikan bahwa para karyawan sudah menampilkan prestasi kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Selama tahun 2016 diketahui penilaian prestasi karyawan per bulan di PDAM Tirta Bhagasasi mengalami tingkat fluktuasi serta terdapat lebih banyak karyawan yang mendapat nilai dengan kategori cukup dibandingkan dengan karyawan yang mendapat nilai dengan kategori baik dan amat baik. Hasil Penilaian prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi selama tahun 2016 disajikan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2
Hasil Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi Tahun 2016

Bulan	Kategori Nilai				
	< 50 (Kurang)	51-60 (Sedang)	61-75 (Cukup)	76-90 (Baik)	91-100 (Amat Baik)
Januari	1	8	73	58	10
Februari	0	4	89	53	4
Maret	0	13	86	48	3
April	0	8	75	64	3
Mei	1	11	71	54	13
Juni	1	7	85	52	5
Juli	2	5	70	67	6
Agustus	3	10	80	51	6
September	0	12	70	61	7
Oktober	0	4	88	54	4
November	2	7	88	43	10
Desember	0	9	82	54	5

Sumber : Data diolah oleh peneliti dari data PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi (2017).

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari Bulan Januari hingga Bulan Desember tahun 2016, hasil penilaian prestasi kerja karyawan mengalami tingkat fluktuasi serta diketahui pula jumlah karyawan yang mendapat nilai 61-75 (cukup) lebih dominan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang mendapat nilai 76-90 (baik) dan nilai 91-100 (amat baik). Selain itu, masih cukup banyak karyawan yang mendapat nilai 51-60 (sedang) dengan jumlah terbanyak pada Bulan Maret yakni sebanyak 13 orang karyawan dan masih terdapat beberapa karyawan yang mendapat nilai < 50 (kurang) dengan jumlah terbanyak pada Bulan Agustus yakni sebanyak 3 orang.

Hal ini dapat mengindikasikan adanya ketidakmaksimalan performa yang ditampilkan oleh para karyawan. Bila perusahaan tidak responsif dalam mencari tahu penyebab dan bagaimana cara mengelola para karyawan tersebut dengan

benar, dikhawatirkan di kemudian hari hal ini akan berpengaruh buruk pada performa perusahaan.

Sebelum melakukan penelitian ini lebih dalam, peneliti terlebih dahulu melakukan pra penelitian untuk mengetahui faktor apa saja yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Peneliti menyebarkan sebanyak 30 kuesioner pra penelitian kepada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi. Hasil Pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.3

Hasil Pra Penelitian pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

NO	NAMA VARIABEL	JUMLAH KARYAWAN YANG MEMILIH
1.	Kedisiplinan	19
2.	Beban Kerja	15
3	Pengembangan Karir	21
4.	Kompensasi	28
5.	Lingkungan Kerja	18
6.	Motivasi	20
7.	Self-Efficacy	13
8.	Komitmen Organisasi	24

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2017)

Peneliti menemukan faktor yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah kompensasi dan komitmen organisasi, hal ini disimpulkan berdasarkan banyaknya jumlah karyawan yang memilih variabel-variabel tersebut, yakni sejumlah 28 orang karyawan memilih kompensasi dan 24 orang orang karyawan memilih komitmen organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Naray, Patrix F (2013) yang melihat prestasi kerja dari sisi kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi. Armadani, dkk (2015) yang melihat prestasi kerja dari sisi kompensasi, pelatihan, dan dukungan organisasi. Kemudian, Dewanggana, dkk (2016) yang melihat prestasi kerja tersebut dari sisi komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Selain itu terdapat Manfaluti, dkk (2016) yang melihat prestasi kerja dari sisi motivasi dan kompensasi. Salju dan Mastia Makmur yang melihat prestasi kerja melalui motivasi dan komitmen karyawan. Kartika, dkk (2014) melihat prestasi kerja berdasarkan komitmen organisasional dan disiplin kerja. Rahmawati, dkk (2014) melihat prestasi kerja melalui lingkungan kerja dan kompensasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu tersebut, peneliti semakin tertarik untuk mengangkat topik mengenai prestasi kerja. Kemudian peneliti memilih untuk mengombinasikan topik-topik yang sebelumnya pernah diteliti oleh peneliti lain tersebut dengan melihat prestasi kerja dari sisi kompensasi dan komitmen organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penilaian prestasi kerja karyawan selama tahun 2016 berfluktuasi secara signifikan dan terdapat lebih banyak karyawan yang mendapat kategori

nilai cukup dibanding karyawan yang mendapat kategori nilai baik dan amat baik.

2. Mayoritas karyawan merasa kompensasi yang diterima belum memenuhi harapan dan ekspektasi mereka.
3. Mayoritas karyawan tidak memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bergabung dan menjadi bagian dari perusahaan, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, Peneliti memfokuskan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?
2. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?
3. Berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?
4. Berapa besar kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian dilakukan karena terdapat tujuan-tujuan tertentu di dalamnya. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.
4. Untuk mengetahui berapa besar kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan kedepannya sebuah penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat. Maka, manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Bagi dunia akademis diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan secara lebih lanjut, dan sebagai salah satu bahan acuan keilmuan untuk kepentingan penelitian dalam masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang. Terutama diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat bermanfaat bagi khalayak umum, serta dapat memecahkan masalah bagi pihak:

a. Bagi PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

Dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai sejauh mana kompensasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh para karyawan tersebut, serta sejauh mana komitmen organisasi yang dimiliki oleh para karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi memberikan dampak kepada prestasi kerja yang ditampilkan, sehingga penelitian ini dapat digunakan untuk memperbaiki dan juga meningkatkan kualitas serta mutu dari perusahaan. Selanjutnya, diharapkan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM di masa yang akan datang.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi sumber referensi beserta dasar bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut dan lebih mendalam tentang teori yang terkait dengan konsep prestasi kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Deskripsi Konseptual

Penelitian dilakukan berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli terkait dengan topik penelitian yang diangkat oleh seorang peneliti. Pada penelitian ini akan dijelaskan teori-teori terkait mengenai prestasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi.

2.1.1 Prestasi Kerja

2.1.1.1 Definisi Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan istilah yang umum didengar di bidang sumber daya manusia. Sebuah organisasi yang sukses tentunya dibangun oleh karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Perusahaan-perusahaan yang karyawannya berprestasi tinggi akan menghasilkan output yang maksimal sehingga perusahaan mampu menggapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Beberapa ahli mengemukakan pendapat mengenai definisi prestasi kerja, menurut Heidjrahman dan Husnan, yakni:

“Prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan”.¹

¹ Heidjrahman Dan Husnan, Suad, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE, 2002), h.188

Pengertian yang dikemukakan oleh Heidjrahman dan Husnan tersebut menekankan prestasi kerja sebagai sebuah proses pengukuran dalam mencapai tujuan berdasarkan keterampilan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Terdapat pula ahli lain yang memiliki pendapat yang kurang lebih sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Heidjrahman dan Husnan.

Bedjo Siswanto Sastrohadiwiryono mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”.²

Buah hasil usaha atau pencapaian yang didapatkan oleh seorang karyawan merupakan sebuah prestasi yang dicapai berdasarkan lingkup kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sejalan dengan pengertian tersebut, A.A Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.³ Mangkunegara menjelaskan secara lebih terperinci bahwa pencapaian hasil kerja karyawan tersebut dapat dilihat secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya.

² Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), h. 235

³ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan kelima*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), h.67

Selain ketiga ahli tersebut, Hasibuan menyampaikan bahwa “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu”.⁴ Tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan akan menciptakan hasil kerja berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan yang dimiliki oleh karyawan tersebut serta waktu penyelesaian pekerjaannya.

Senada dengan pengertian tersebut, Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno, mereka mengartikan “prestasi yaitu tingkat kecakapan seseorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya”.⁵ Pengertian tersebut menitikberatkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Secara lebih mendalam, prestasi kerja yang dimaksud adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Selain itu, dengan singkat Bernadin dan Russel dalam Edy Sutrisno berpendapat “prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.⁶ Prestasi dikatakan sebagai catatan hasil yang diperoleh seorang karyawan setelah menjalankan fungsi-fungsi atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu di dalam perusahaan tempatnya bernaung.

2.1.1.2 Pengukuran Prestasi Kerja

⁴ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2011), h.94

⁵ Edy, Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Grup, 2009), h.442

⁶ *Ibid.*, h.44

Untuk mengukur prestasi kerja karyawan dalam perusahaan, beberapa ahli merangkum faktor-faktor yang dapat menjadi dasar dan bahan penilaian prestasi kerja para karyawan tersebut.

Beberapa ahli menyampaikan berbagai faktor dimana faktor-faktor tersebut dianggap sebagai panduan untuk mengukur bagaimana prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan. Salah satunya yakni Martoyo Susilo yang menyampaikan bahwa,

“Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan”.⁷

Hasil prestasi kerja karyawan diukur melalui suatu proses kuantifikasi di mana hasil kuantifikasi yang berdasarkan realisasi dari efisiensi dan efektivitas kegiatan karyawan dalam perusahaan tersebut dibandingkan dengan tingkat prestasi yang sudah direncanakan dan ditargetkan oleh pihak perusahaan.

Pengukuran prestasi kerja karyawan sebagaimana yang dinyatakan oleh Heidjrachman dan Suad Husnan dapat dilihat dari beberapa faktor, yakni:

1. Kuantitas kerja

⁷ Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2002), h.28

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

2. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, ketrampilan, kebersihan hasil kerja.

3. Keandalan

Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.

4. Inisiatif

Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.

5. Kerajinan

Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

6. Sikap Pegawai

Perilaku terhadap organisasi, kepada atasan, dan teman kerja.

7. Kehadiran

Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.⁸

Selain itu, sebagaimana diungkapkan oleh Edwin B. Flippo dalam Sunyoto yang menyebutkan bahwa ukuran prestasi kerja yang dinilai untuk karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
2. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab mereka kepada sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.⁹

Mutu kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, keterampilan, dan bagaimana kepribadian para karyawan ketika mereka menjalankan pekerjaannya. Kualitas kerja, menunjukkan bagaimana hasil kerja karyawan berkaitan dengan tugas tambahan yang diberikan para atasan kepada bawahannya. Ketangguhan, menyatakan tingkat inisiatif karyawan dalam

⁸ Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Edisi Keempat (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta, 1990), h.126

⁹ Danang, Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CAPS, 2012) h. 22

melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan atasan, serta tingkat kedisiplinan dari karyawan.

Sikap, menyatakan tingkat kemampuan karyawan dalam menjalin kerjasama dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Dengan adanya ukuran prestasi kerja, diharapkan perusahaan menyadari bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan dan sikap yang berbeda. Perbedaan tersebut dapat membantu perusahaan dalam proses penempatan karyawan pada jabatan yang tepat.

Menurut Steers dalam tulisan Edy Sutrisno mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai dan minat seorang karyawan
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang karyawan
- c. Tingkat motivasi kerja¹⁰

Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja adalah faktor internal masing-masing individu dan yang berbeda antara satu pekerja dengan yang lainnya. Faktor ini membantu perusahaan untuk mengetahui bagaimana seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dan membantu perusahaan untuk menempatkan karyawan tersebut di posisi dan jabatan yang tepat.

Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja merupakan salah satu faktor penting dalam penilaian prestasi kerja karyawan karena faktor ini menciptakan kesepahaman antara perusahaan dan karyawan mengenai peranan seorang karyawan tersebut di dalam perusahaan. Tingkat motivasi kerja juga salah

¹⁰ Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* cetakan ke-enam, (Jakarta: Prenada Media Group, 2014) h. 151

satu faktor penting dan krusial karena motivasi tersebut yang menjadi dorongan bagi seorang karyawan untuk dapat bekerja dan berprestasi dalam mengerjakan tugas tugas dan tanggung jawab yang di amanahkan kepadanya.

Sedangkan, menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) adalah faktor yang menunjukkan sejumlah energi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities* yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role atau Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Sedangkan, faktor lingkungan yang dimaksud adalah:

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan¹¹

¹¹ *Ibid, h. 151*

Pendapat yang dikemukakan oleh Byars dan Rue sebagaimana yang ditulis dalam buku Edy sutrisno tersebut dapat memberikan gambaran bahwa kedua faktor yakni faktor individu dan lingkungan memiliki dampak terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari usaha, kemampuan, dan peran karyawan dalam perusahaan. Respon antara faktor individu tersebut bisa jadi berbeda bagi masing-masing karyawan. Sedangkan dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan adalah faktor eksternal diluar kendali karyawan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dapat disintesis bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas dan menjalankan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya. Prestasi kerja merefleksikan pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemauan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan yang dilihat dari kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi pegawai, ketangguhan atau keandalan, kerjasama dan sikap.

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi adalah salah satu elemen yang banyak digunakan dan diaplikasikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Kompensasi menjadi bagian penting yang diharapkan mampu menjadi stimulus bagi karyawan untuk dapat berkontribusi dengan baik kepada perusahaan .

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk menjaga, mempertahankan, dan menarik tenaga kerja untuk memenuhi

kepentingan perusahaan/organisasi terutama bagi perusahaan-perusahaan yang berorientasi pada profit, dimana kompensasi ini dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai dorongan bagi karyawan untuk bekerja.

Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Panggabean bahwa “kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”.¹² Kontribusi yang diberikan oleh karyawan untuk organisasi patut dihargai melalui pemberian kompensasi sebagai bentuk balas jasa.

Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Panggabean, Dessler dalam Aris Baharuddin menyampaikan pendapat serupa mengenai definisi kompensasi yakni “kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan”.¹³ Dessler menganggap bahwa hadiah maupun bayaran dapat dikategorikan dan dianggap sebagai sebuah kompensasi yang memang timbul dari pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

Lalu, menurut Sedarmayanti dalam Aris Baharuddin, “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”¹⁴

Menurut Hasibuan, “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.”¹⁵

¹² Panggabean, S., Mutiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h.75

¹³ Aris Baharuddin dkk “ Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)” e-Journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, [Vol 6 No 2 \(2012\) h. 58](#)

¹⁴ *Ibid*, h 58

Menurut Rivai, “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.”¹⁶

Definisi di atas sejalan dengan yang dikemukakan oleh Handoko, “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”¹⁷

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, Kompensasi merupakan tanda terima kasih perusahaan terhadap karyawan yang telah memberikan kontribusi bagi perusahaan yang bentuknya dapat berupa uang ataupun barang.

Lalu, menurut Sikula dalam Mangkunegara “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang dianggap sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.¹⁸ Kompensasi dalam bentuk uang dianggap sebagai sebuah bentuk penghargaan dan hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya setelah para karyawan tersebut memberikan pelayanan dan jasa untuk perusahaan.

Secara lebih terperinci mengenai bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan sebagai kompensasi, Hariandja menjelaskan bahwa

“kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang

¹⁵ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), h. 108

¹⁶ Rivai, Veitzhal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 357

¹⁷ Handoko, T. Hani, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: PBF, 2000), h155

¹⁸ Mangkunegara, AA Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), h.83

atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.¹⁹

Berbagai macam bentuk kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan balas jasa yang patut karyawan terima sebagai bentuk terima kasih perusahaan atas kontribusi yang mereka lakukan.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Kompensasi

Terdapat beberapa faktor yang memiliki pengaruh terhadap kompensasi. Lebih lanjut, Dalam Patric F. Naray, Michael dan Harold menjelaskan kompensasi dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu:

- a. Kompensasi material
- b. Kompensasi sosial
- c. Kompensasi aktivitas²⁰

Kompensasi material adalah kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

Kompensasi sosial adalah kompensasi yang berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok- kelompok pengambilan

¹⁹ Marihot T. E *Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005), h.244

²⁰ Patrick F. Naray, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende)”, E-Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 1, No. 3, 2013.

keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Sedangkan, kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutusnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang, tanggung jawab (*otonomi*), partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training pengembangan kepribadian.

Ketiga bentuk kompensasi tersebut akan dapat memotivasi karyawan baik dalam pengawasan, prestasi kerja maupun komitmen terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi tersebut, tingkat atau besarnya kompensasi harus benar-benar diperhatikan karena tingkat kompensasi akan menentukan gaya hidup, harga diri, dan nilai perusahaan.

Menurut Mondy dalam Patrix F. Naray membedakan kompensasi menjadi tiga bagian yaitu: kompensasi finansial langsung, kompensasi finansial tidak langsung dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (*jamsostek*), pertolongan sosial, pembayaran biaya kesehatan, cuti,dll. Sedangkan kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari

pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, dan *sharing* pekerjaan. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (*ekstrinsik*) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.²¹

2.1.2.3 Hubungan antara Kompensasi dengan Prestasi Kerja

Sebagaimana yang telah dibahas sebelumnya, kompensasi adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka demi kemajuan perusahaan. Sedangkan, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan menjalankan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya.

Kedua hal tersebut memiliki keterkaitan sebagaimana teori yang diungkapkan oleh Husain Umar yang mengemukakan bahwa “salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi para karyawan adalah melalui kompensasi”²² Husain Umar dalam hal ini menyampaikan bahwa kompensasi dapat digunakan sebagai sebuah solusi untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja.

Serupa dengan pernyataan tersebut T. Hani Handoko menyampaikan bahwa “suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan

²¹ Patrick F. Naray, “Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende)”, E-Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 1, No. 3, 2013.

²² Umar, Husein, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, (Jakarta: PT. SUN, 2001), h.21

kepuasan kerja adalah melalui kompensasi”.²³ pernyataan ini secara jelas menyiratkan bahwa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui (peningkatan) kompensasi.

Selain Umar Husein dan T. Hani Handoko, Triton juga menyampaikan pendapatnya terkait dengan hubungan antara kompensasi dan prestasi kerja, yakni:

“Sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka mencapai tingkat prestasi yang diinginkan”.²⁴

Pada teori tersebut Triton menyatakan bahwa sebelum pemberian kompensasi, terdapat hal yang disebut sebagai proses kompensasi yang merupakan jaringan dari berbagai sub-proses. Sub-proses ini adalah suatu mekanisme yang dilakukan untuk memberikan balas jasa kepada karyawan, hal ini bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka menunjukkan prestasi sesuai dengan yang telah ditargetkan

Masih menurut ahli yang sama yakni Triton, beliau juga menyatakan bahwa “Imbalan adalah satu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan”.²⁵ Secara jelas Triton

²³ T. Hani Handoko, *manajemen personalia dan sumberdaya manusia edisi 2*, (yogyakarta: PBF 1999, h.155

²⁴ PB, Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, (Jakarta Selatan: Oryza, 2010) h.124

²⁵ *Ibid*, h.123

menyampaikan bahwa Imbalan (kompensasi) yang diberikan oleh manajemen dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja para karyawannya.

Penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Patrix F. Naray (2013); Achmad Rusyad Manfaluti dkk (2016); Aris Baharuddin (2015); Ulfi Rahmawati dkk (2014); Ega Armadani dkk (2015) mengidentifikasi bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli di atas mengenai kompensasi, dapat disintesis bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja atas kontribusi mereka karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan melalui pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan yang dilihat dari finansial dan non finansial.

2.1.3 Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Definisi Komitmen Organisasi

Keterlibatan dan loyalitas yang ditampakkan oleh karyawan terhadap organisasinya atau perusahaannya dimanifestasikan sebagai komitmen organisasi. Berkaitan dengan loyalitas tersebut, seorang karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi cenderung rela untuk bekerja melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan dan akan lebih bersedia untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama di dalam organisasinya.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap hubungan yang erat antara karyawan atau individu dan organisasi yang terwujud dalam berbagai bentuk

seperti halnya loyalitas. Selain itu, perwujudannya juga dapat dilihat dari keinginan untuk tetap tinggal didalam organisasi tersebut.

Sebagaimana pernyataan yang dikemukakan oleh Luthans, beliau menyatakan bahwa “Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai : (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”..²⁶ Pendapat yang dikemukakan oleh Luthans mengenai komitmen organisasi menitikberatkan loyalitas karyawan sebagai salah satu aspek dominan yang menunjukkan karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bernaung.

Karyawan yang memperlihatkan loyalitas yang tinggi akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, mereka juga akan berusaha untuk melakukan yang terbaik demi keberhasilan perusahaan. Menurut Kreitner dan Kinicki ”komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah cerminan dari tindakan atau perilaku seseorang dalam mengenali sebuah organisasi dan bagaimana ia terikat dengan tujuan dari organisasi tersebut”..²⁷

Komitmen dapat diartikan sebagai sebuah ikatan. Berdasarkan pendapat Kreitner dan Kinicki, komitmen organisasi adalah refleksi atau cerminan bagaimana keterikatan yang dirasakan oleh karyawan terhadap tujuan perusahaan serta bagaimana para karyawan tersebut mengenali organisasinya.

Senada dengan pernyataan tersebut, Greenberg dan Baron menjelaskan bahwa “komitmen organisasi (*organizational commitment*) dapat dilihat dari seberapa

²⁶ Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*, (Yogyakarta: Andi, 2006), h. 249

²⁷ Kreitner and Kinicki, *Perilaku Organisasi*, Edisi 5, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), H.166

besar karyawan dapat memahami sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang ia lakukan dan kemudian dapat mengidentifikasi keterlibatannya dengan organisasi, sehingga ia dapat menjalani apa yang menjadi tugasnya.”²⁸ Karyawan yang memahami betul bagaimana peran dan kepentingannya dalam perusahaan cenderung menampilkan sikap-sikap yang menunjukkan komitmennya terhadap organisasi.

Sedangkan menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson menjelaskan bahwa “komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah suatu keinginan yang berasal dari dalam diri karyawan untuk tetapi menjadi anggota dalam organisasi tersebut.”²⁹ Definisi komitmen organisasi yang disampaikan oleh Colquitt, Lepine, dan Wesson menitikberatkan perwujudannya pada keinginan yang kuat yang datang dari diri sendiri pada masing-masing karyawan untuk tetap bergabung dan menjadi bagian dari organisasi.

Pernyataan tersebut didukung oleh Mathis dan Jackson dalam Sopiah yang memberikan definisi “*Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization*”. (Komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi).³⁰

Komitmen menunjukkan keterikatan karyawan dengan organisasi dan penerimaan mereka terhadap tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi,

²⁸ Greenberg, J., and Baron, R.A, *Behaviour in Organizations, 9th edn.* (New York: McGraw Hill, 2009), h. 160

²⁹ Colquitt Jason A., Lepine, Jeffrey A., & Wesson, Michael J. *Organizational Behavior.*(New York: McGraw-Hill Education, 2013) h 63

³⁰ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi offset,2008), h. 155

dimana nantinya tingkat komitmen yang dimiliki para karyawan tersebut dapat terlihat dari bertahan atau tidaknya seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen dalam Luthans komitmen organisasi ini bersifat multidimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen. Ketiga dimensi tersebut adalah:

- a. Komitmen Afektif
- b. Komitmen Kelanjutan
- c. Komitmen Normatif³¹

Komitmen afektif merupakan keterkaitan emosional karyawan, identifikasi sikap karyawan, dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan keinginan yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari dalam organisasi. Sedangkan, komitmen normatif merupakan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus seperti itu, tindakan tersebut merupakan hal yang benar yang harus dilakukan.

Senada dengan pendapat diatas, Newstrom dalam Wibowo membedakan adanya tiga bentuk komitmen sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif (*Affective Commitment*)
- b. Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
- c. Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*)³²

Affective Commitment adalah suatu tingkat emosional positif dimana pekerja ingin mendesak usaha dan memilih untuk tetap dengan organisasi. *Normative*

³¹ Luthans, F.S, Organizational behavior, 10th Edition. (Yogyakarta: Andi, 2006) h.249

³² Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), h.190

Commitment merupakan pilihan untuk tetap terikat karena budaya yang kuat atau etika familial yang mendorong karyawan melakukan demikian. *Continuance Commitment* adalah mendorong pekerja tetap tinggal karena investasi tinggi mereka dalam organisasi, dalam waktu dan usaha, dan kerugian ekonomi dan sosial mereka akan terjadi apabila mereka meninggalkan.

Hampir senada dengan pendapat yang dikemukakan oleh Newstorm, Kanter dalam Sopiah, mengemukakan:

- a. Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*)
- b. Komitmen Terpadu (*Conhesion Commitment*)
- c. Komitmen Terkontrol (*Control Commitment*)³³

Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*) adalah komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi. Komitmen Terpadu (*Conhesion Commitment*) adalah komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

Lalu, Komitmen Terkontrol (*Control Commitment*) adalah komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya. Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

³³ Sopiah, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi offset, 2008) h.

2.1.3.3 Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja

Sebagaimana pemaparan yang telah dijabarkan sebelumnya, komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sifat hubungan antara individu dengan organisasinya, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi, adanya kerelaan untuk berusaha secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi serta memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Hal tersebut berkaitan dengan prestasi kerja sebagaimana pendapat dari Porter, Mowday dan Steer dalam Merry yang menyatakan “orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi sehingga kinerjanya akan meningkat”.³⁴ Pernyataan yang disampaikan Porter, Mowday dan Steer memberikan implikasi bahwa karyawan dengan komitmen organisasi tinggi bersedia berkontribusi sehingga kinerja yang dihasilkan olehnya juga meningkat.

Senada dengan teori tersebut Luthans menyampaikan bahwa “pentingnya komitmen pegawai diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan penampilan kerja.”³⁵ Teori tersebut menguatkan pernyataan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan dan keterkaitan dengan prestasi kerja.

Penelitian penelitian yang dilakukan oleh Patrix F. Naray (2013); Irfan Nanda Rizkiawan dkk (2013); Salju dan Mastia Makmur (2014); Anggi Dyah Ayu

³⁴Merry Ristiani, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan RS. Bhayangkara Trijata Denpasar”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol 9 No. 1, 2013. h.6

³⁵Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, (New York: Mcgraw-Hill Company, 2002) h.237

Kartika dkk(2014); Bara Dhatu Dewanggana dkk (2016) mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Merujuk pada definisi yang telah diungkapkan oleh para ahli tersebut, komitmen organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap penerimaan seorang karyawan terhadap organisasinya, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan sebuah tujuan organisasinya, serta adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi yang dilihat dari komitmen afektif (*Affective Commitment*), komitmen Normatif (*Normative Commitment*), komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*).

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

a. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende) oleh Patrix F. Naray

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi finansial non finansial dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Arcende. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling sensus, yaitu seluruh populasi diikutkan sebagai sampel atau responden.

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 47 responden. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda. Berdasarkan analisis

secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.

Berdasarkan analisis secara simultan diketahui bahwa kompensasi finansial, kompensasi non finansial, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende. Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan bahwa semua variabel independen (kompensasi finansial, kompensasi non-finansial dan komitmen organisasi) berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Arcende.³⁶

b. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto oleh Achmad Rusyad Manfaluti dkk

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto. Adapun tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sensus yaitu pengambilan sampel dengan memasukkan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota

³⁶ Patrick F. Naray, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende)", E-Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 1, No. 3, 2013.

Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 28,990 dengan tingkat signifikansi 0,000 di bawah alpha 0,05. Berdasarkan t uji diketahui bahwa seluruh variabel independent yang terdiri motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto.³⁷

c. **Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara oleh Salju dan Mastia Makmur**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian explanatory dan menggunakan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 15 orang.

Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda, dimana variabel bebasnya terdiri dari Motivasi dan Komitmen Karyawan sedangkan untuk variabel dependen yaitu Prestasi Kerja.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) variabel Motivasi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja,

³⁷ Achmad Rusyad Manfaluti, “ Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto”, ISSN: 2337-697X, JI_MILD - Volume VII - Nomor 1 – Agustus 2016.

sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menduga bahwa Motivasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara terbukti kebenarannya.

Sedangkan untuk (Uji-t) dari hasil tersebut ternyata variabel motivasi yang berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran nilai koefisien regresi sebesar 50,4%. Sedangkan untuk variabel Komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran nilai koefisien regresi sebesar 7,8%.

Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menduga bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara adalah terbukti kebenarannya.³⁸

d. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera Kantor Cabang Batu) oleh Irfan Nanda Rikiawan Dkk

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan adanya pengaruh Simultan dan Parsial dari variable Kemauan Karyawan, Kesetiaan Karyawan dan Kebanggaan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *proportionade random sampling*. Analisa data yang digunakan adalah analisa deskriptif.

³⁸ Salju Dan Mastia Makmur “Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara”, JURNAL MANAJEMEN, Vol. 01 No. 02 Halaman 73-83, ISSN 2339-1510, 2014

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan (X_1), Kebanggaan Karyawan (X_2) dan Kesetiaan Karyawan (X_3) terhadap Prestasi Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan menggunakan uji F, dengan diketahui bahwa $\text{sig. } F \leq \alpha$ yaitu $0,000 \leq 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Berdasarkan uji t juga dapat dibuktikan bahwa ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kemauan Karyawan (X_1), Kebanggaan Karyawan (X_2) dan Kesetiaan Karyawan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Hal ini ditunjukkan dengan sig. t dari variabel Kemauan Karyawan (X_1) sebesar 0,028. Sig t Kebanggaan Karyawan (X_2) sebesar 0,020 Sedangkan pada variabel Kesetiaan Karyawan (X_3) sig. t sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa sig. t $\leq \alpha$ yaitu $0,000 \leq 0,05$. Artinya, ada pengaruh parsial yang signifikan dari variabel Kesetiaan Karyawan (X_3) terhadap variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).³⁹

e. **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang) oleh Bara Dhatu Dewanggana dkk**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya

³⁹ Irfan Nanda Rikiawan, Dkk "Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera Kantor Cabang Batu)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya, Vol. 6 No. 2, Desember 2013.

organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif analitik dengan menggunakan data primer.

Sampel penelitian berjumlah 89 orang karyawan Perusahaan Listrik Negara Kantor APP Semarang dengan metode pengambilan sampel jenuh/sensus. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner tertutup berskala *likert*. Analisa data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menemukan hasil bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka semakin baik perilaku OCB karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin baik perilaku OCB karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, semakin kuat budaya organisasi karyawan maka semakin baik perilaku OCB karyawan.

Organizational citizenship behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin baik perilaku OCB karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja, tapi berpengaruh melalui OCB, karena kepuasan kerja berpengaruh positif

terhadap OCB. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin kuat budaya organisasi karyawan yang terbentuk maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.⁴⁰

f. **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Bagian Produksi PT. Glory Industri Semarang 2C) oleh Ega Armadani dkk**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan dukungan organisasi terhadap prestasi kerja pada PT. Glory Industrial Semarang II. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. Glory Industrial Semarang II dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian sebanyak 91 responden dengan menggunakan metode simple random sampling.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji hipotesis menggunakan uji F, uji t dan koefisien determinasi. Data – data yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS 20.0 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1.056 + 0.432X_1 + 0.224 X_2 + 0.339 X_3$.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji statistik bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan Dukungan Organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

⁴⁰ Bara Dhatu Dewanggana, Dkk "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang)", Vol. 2 No.2, 2016. ISSN 2502-7689.

Dari penelitian ini diperoleh nilai adjusted R² sebesar 0.503, hal tersebut berarti bahwa 50.3% variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel independennya yaitu kompensasi, pelatihan, dan dukungan organisasi dan sisanya yaitu sebesar 49.7% dijelaskan oleh variabel – variabel yang lain diluar persamaan.⁴¹

g. **Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang) oleh Aris Baharuddin dkk**

Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan variabel pelatihan, dan mengetahui pengaruh variabel pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang.

Penelitian ini bersifat *explanatory*, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 responden. Metode statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisis deskriptif, pelatihan yang diikuti karyawan dinilai tepat sasaran terutama kandungan materi dan durasi waktu yang optimal.

Kompensasi juga telah dinilai baik terutama pada unsur gaji dan kompensasi pelengkap, sedangkan pada unsur fasilitas yang melingkupi kendaraan dan tempat tinggal cenderung dinilai perlu ditingkatkan. Disiplin kerja karyawan dinilai sangat tinggi, terutama pada ketaatan terhadap peraturan, ketaatan pada standard kerja dan etika kerja.

⁴¹ Ega Armadani, dkk “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada bagian produksi PT. Glory Industriian Semarang 2C)” Vol. 1, No. 1, Februari 2015. ISSN 2502-7689.

Prestasi kerja karyawan juga direspon sangat positif hampir diketiga unsur yaitu ketepatan waktu, kualitas kerja dan kuantitas kerja. Pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) APJ Malang. Seluruh variabel bebas memiliki pengaruh dengan arah positif dan kontribusi terbesar bersumber dari pelatihan.⁴²

h. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Keagenan Ruko Hotel Aria Malang) oleh Ulfi Rahmawati dkk

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis keadaan lingkungan kerja fisik, non fisik, kompensasi finansial, non finansial serta prestasi kerja pada karyawan. Selain itu, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan, Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan, pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan, pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan.

Lalu dilihat pula pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prudential Life Assurance cabang Hotel Aria

⁴² Aris Baharuddin dkk “ Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)” e-Journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, [Vol 6 No 2 \(2012\)](#)

Malang sebanyak 452 orang, responden dipilih menggunakan *proportional random sampling technique* sebanyak 82 responden.

Hasil dari penelitian ini yaitu kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan adalah baik. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.⁴³

i. **Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo) oleh Anggi Dyah Ayu Kartika dkk**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan gambaran Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan di PT.PG Toelangan Sidoarjo, serta untuk menguji pengaruh variabel Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja secara simultan dan parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif,

⁴³ Ulf Rahmawati dkk “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Keagenan Ruko Hotel Aria Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 17 No. 2 2014

komitmen organisasional karyawan tergolong tinggi dengan nilai mean variabel komitmen organisasional sebesar 4,02.

Tingkat disiplin kerja karyawan juga sangat baik dengan nilai mean variabel disiplin kerja sebesar 4,38. Prestasi kerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan mean variabel prestasi kerja karyawan sebesar 4,00. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji parsial untuk komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hasil uji parsial variabel disiplin kerja mempunyai koefisien beta tertinggi sebesar 0,425 dan signifikansi t paling kecil sebesar 0,000. Hasil uji simultan diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$).⁴⁴

2.3 Kerangka Teoritik

Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat untuk terus berprestasi. Tingginya prestasi kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, sebagaimana diungkapkan oleh Edwin B. Flippo yang menyebutkan bahwa

⁴⁴ Anggi Dyah Ayu Kartika dkk “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 15 No. 2 Oktober 2014

ukuran prestasi kerja yang dinilai untuk karyawan, yaitu: mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dan sikap.

Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus memelihara karyawannya agar semangat dan motivasi untuk berprestasi tidak menurun.

Karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan motivasi untuk terus berprestasi.

Setiap pencapaian prestasi diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Hal ini tentunya memiliki nilai yang berbeda bagi orang yang berbeda. Oleh karena itu, perusahaan harus memelihara karyawannya agar semangat dan motivasi untuk berprestasi tidak menurun.

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung variabel yang akan diteliti, maka selanjutnya akan disampaikan hubungan antar variabel. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat beberapa kesamaan antara variabel bebas dan variabel terikat yang digunakan dengan penelitian yang sudah ada sebelumnya.

Disamping itu juga terdapat beberapa kesamaan dimensi dan indikator yang digunakan pada penelitian terdahulu sebagaimana telah dipaparkan pada bab

sebelumnya, hanya saja pada penelitian ini terdapat beberapa penyesuaian terhadap dimensi dan indikator yang digunakan peneliti untuk setiap variabelnya.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (*dependent*) adalah Prestasi Kerja (Y). Prestasi Kerja sebagai variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas (*independent*), yakni Kompensasi sebagai X_1 dan komitmen organisasi sebagai X_2 .

Penilaian atas kerja seorang karyawan biasanya didasarkan hanya pada *job description* yang telah disusun dan ditetapkan oleh suatu organisasi. Dengan demikian, baik atau buruknya pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dinilai dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kompensasi dan komitmen organisasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dimana apabila karyawan merasa senang dan terpuaskan dalam kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin besar peluang seorang karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dinyatakan oleh Husain Umar sebagaimana dituliskan pada bagian sebelumnya, dimana beliau mengemukakan bahwa “salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, dan motivasi para karyawan adalah melalui kompensasi”⁴⁵

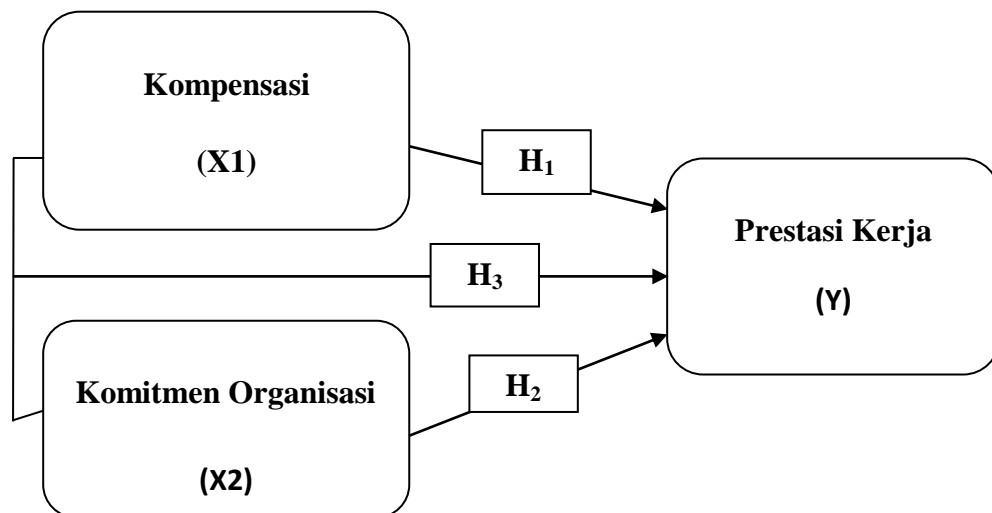
Faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah keadaan seorang karyawan yang senantiasa memihak

⁴⁵ Umar, Husein, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, (Jakarta: PT. SUN, 2001), h.21

pada tujuan-tujuan organisasi serta berniat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi, cenderung berkomitmen lebih kuat untuk membantu organisasinya dalam menyelesaikan strategi organisasi tersebut. Mereka bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi sehingga kinerjanya akan meningkat. Sehingga menjadi jelas bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Berdasarkan paradigma diatas, maka dapat dijelaskan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Paradigma penelitian tersebut dapat digambarkan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

Sumber: paradigma penelitian diolah oleh peneliti (2017)

Keterangan:

- X₁ : Variabel bebas
- X₂ : Variabel bebas
- Y : Variabel terikat

- H₁ : Hipotesis 1
H₂ : Hipotesis 2
H₃ : Hipotesis 3

2.4. Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pendugaan sementara, berdasarkan paradigma penelitian tersebut hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Hipotesis 1

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hipotesis 2

Ho: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hipotesis 3

Ho: Model penelitian kompensasi dan komitmen organisasi tidak dapat memprediksi prestasi kerja

Ha: Model penelitian kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja, komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, serta kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

3.2 Objek dan Ruang Lingkup Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Penelitian mengenai kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dilakukan di PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang berlokasi di Jl. KH. Noer Ali, Bekasi. PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang sejak tahun 1981 telah mendapat konsensi untuk memberikan pelayanan terhadap penyediaan air bersih bagi konsumen di lingkup daerah operasional PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, meliputi Kabupaten Bekasi dan sebagian Kota Bekasi.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2017 yang meliputi penyebaran kuesioner pra penelitian dan kegiatan observasi guna mencari tahu gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi

kerja karyawan. Untuk penelitian lebih lanjut dilakukan pada bulan selanjutnya yaitu Maret 2017 s/d Juni 2017.

3.2.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah dibuat agar penelitian dapat berjalan dengan lebih terarah dan terencana sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Terkait dengan adanya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti baik dari segi dana dan waktu maka penelitian ini akan dibatasi pada pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

3.3 Metode Penelitian

Metode Penelitian merupakan cara yang dipergunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mencapai tujuan didalam penelitian ini, Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dan *explanatory survey*. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa masa sekarang.

Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk membuat deskripsi dan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.⁴⁶ Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai kompensasi dan komitmen organisasi serta prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

⁴⁶Moh Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), h. 51.

Sedangkan *explanatory survey* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain⁴⁷. Penelitian *explanatory* bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

3.4 Sumber Data, Populasi dan Sampel

3.4.1 Sumber Data

Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi dalam membentuk prestasi kerja pada karyawan. Agar penelitian ini memberikan hasil yang valid dan berguna, maka karakteristik dari karyawan sebagai responden dari penelitian ini menjadi pertimbangan bagi peneliti. Responden pada penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang masih aktif bekerja.

3.4.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁸ Penelitian ini berusaha mengidentifikasi dan menguji pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang memiliki jabatan pada level staf yang terdiri dari 18 divisi yaitu divisi umum, hubungan langganan, keuangan dan akuntansi, distribusi,

⁴⁷ *Ibid.*, h. 51

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 148

perencanaan teknik, elektrikal dan mekanikal, produksi, satuan pengawas intern, sumberdaya manusia, penelitian dan pengembangan, teknologi informasi, unit layanan pengadaan, pemasaran, hukum dan humas, pengembangan dan kerjasama, PPK Pengadaan Barang dan Jasa, dan PPK konstruksi, dan pengendalian kehilangan air.

3.4.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁹ Oleh karena populasi sudah diketahui jumlahnya yaitu 120 orang karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, maka untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti dapat menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = 5% kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi

Maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{120}{1+120(0.05)^2}$$

$$n = 92$$

⁴⁹*Ibid.*, h.149

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin, maka ukuran besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 92 orang responden.

Selanjutnya metode pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah pengambilan sampel dengan *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.⁵⁰

Sedangkan teknik *probability sampling* yang digunakan adalah *proportionate stratified random sampling*. *proportionate stratified random sampling* yaitu pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata atau wilayah. Sehingga dalam pengambilan sampel dilakukan dengan memperhitungkan besar kecilnya sub populasi tersebut.⁵¹

Cara proporsional dilakukan dengan terlebih dahulu menghitung pada seluruh anggota sub populasi, pada penelitian ini sub populasi adalah jumlah karyawan per divisi. Kemudian jumlah karyawan per divisi tersebut dibagi dengan total populasi, lalu dikalikan dengan jumlah sampel dibutuhkan. Secara matematis penentuan jumlah responden dihitung dengan:

$$\text{Jumlah responden} = \frac{\text{Jumlah Karyawan per divisi}}{\text{Total Populasi}} \times \text{Jumlah sampel dibutuhkan}$$

Keterangan:

Total populasi : 120 Karyawan

Jumlah sampel dibutuhkan : 92 Karyawan

⁵⁰ Moh. Nazir, *op.cit*, h. 53

⁵¹ Sugiyono, *op.cit.*, h. 153

Berdasarkan perhitungan tersebut maka data jumlah responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang Dijadikan Responden

NO	Divisi	Jumlah karyawan (orang)	Perhitungan	Jumlah responden
1	Umum	15	$15/120 \times 92 = 12$	12
2	Hubungan Langganan	9	$9/120 \times 92 = 7$	7
3	Keuangan dan Akuntansi	10	$10/120 \times 92 = 8$	8
4	Distribusi	5	$5/120 \times 92 = 4$	4
5	Perencanaan Teknik	8	$8/120 \times 92 = 6$	6
6	Elektrikal dan Mekanikal	7	$7/120 \times 92 = 5$	5
7	Produksi	8	$8/120 \times 92 = 6$	6
8	Satuan Pengawas Intern	5	$5/120 \times 92 = 4$	4
9	Sumber Daya Manusia	8	$8/120 \times 92 = 6$	6
10	Penelitian & Pengembangan	6	$6/120 \times 92 = 5$	5
11	Teknologi Informasis	5	$5/120 \times 92 = 4$	4
12	Unit Layanan Pengadaan	8	$8/120 \times 92 = 6$	6
13	Pemasaran	5	$5/120 \times 92 = 4$	4
14	Hukum dan Humas	5	$5/120 \times 92 = 4$	4
15	Pengembangan & Kerjasama	3	$3/120 \times 92 = 2$	2
16	Pengendalian kehilangan air	7	$7/120 \times 92 = 5$	5
17	PPK Pengadaan Barang dan Jasa	3	$3/120 \times 92 = 2$	2
18	PPK Konstruksi	3	$3/120 \times 92 = 2$	2
TOTAL		120		92

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

3.5 Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu Kompensasi (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2), sementara untuk variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Operasional variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
<p>Prestasi Kerja (Y)</p> <p>prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas dan menjalankan tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan kepadanya, dimana prestasi kerja merefleksikan pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemauan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan.</p> <p>Mangkunegara (2008), Hasibuan (2011), Byars dan Russel dalam Edy Sutrisono (2009), Heidjracman dan Suad Husnan (1990 & 2002), dan Edwin B. Flippo (2001)</p>	Kualitas kerja	Ketepatan	1 & 2
		Ketelitian	3 & 4
		Keterampilan	5 & 6
		Kerapian	7 & 8
	Kuantitas kerja	Keluaran	9 & 10
		Kecepatan	11 & 12
	Konsistensi pegawai	Mengembangkan kemampuan	13 & 14
		Rajin bekerja	15 & 16
	Ketangguhan atau keandalan	Memahami instruksi	17 & 18
		Memiliki inisiatif	19 & 20
	Kerjasama	Kemampuan kerja sama	21 & 22
		Peduli pekerjaan rekan	23 & 24
	Sikap	Perilaku	25 & 26
Bertanggung jawab		27 & 28	
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
<p>Kompensasi (X₁)</p> <p>kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja atas kontribusi mereka karena telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan melalui</p>	Finansial	Gaji	1, 2 & 3
		Tunjangan	4 & 5
		Bonus	6 & 7
	Non-Finansial	Fasilitas	8, 9, 10 & 11, 12, 13
		Cuti	14 & 15

pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Dessler (2007), Hasibuan, (2000), Rivai (2004), Panggabean (2004), Mondy (2008),		Asuransi	16 & 17
Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Item
Komitmen Organisasi (X₂) Komitmen organisasi adalah sikap penerimaan seorang karyawan terhadap organisasinya, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan sebuah tujuan organisasinya, serta adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Allen dan Meyer dalam Luthans (2006), Kreitner dan Kinicki (2009), Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008), Newstorm dalam Wibowo (2015)	Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)	Ikatan emosional	1 & 2
		Keyakinan terhadap nilai-nilai perusahaan	3, 4, & 5
	Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	Kebutuhan ekonomis	6, 7 & 8
		Pertimbangan tertentu terhadap perusahaan	9 & 10
	Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)	Etika	11 & 12
		Keinginan untuk bergabung	13 & 14

3.5.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert dalam interval 1-4. Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pertanyaan berdasarkan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang diukur.⁵² Ketika menggunakan skala likert, skor dari jawaban yang ditunjukkan responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan

⁵²Moh Nazir, *op.cit.*, h. 338.

total skor, yang kemudian ditafsirkan sebagai respon dari responden. Pada tabel 3.3 tersaji lebih jelas mengenai bobot skala likert yang digunakan oleh peneliti.

Tabel 3.3
Bobot Skor Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pilihan jawaban Sangat Setuju (SS) memiliki bobot nilai tertinggi yakni 4, sedangkan pilihan jawaban Setuju (S) memiliki bobot 3, pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) memiliki bobot 2, dan terakhir jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki bobot 1. Skor dari jawaban responden tersebut kemudian dibedakan menjadi beberapa kategori, yaitu:

Tabel 3.4
Skor Kategori Jawaban Responden

Skor	Kategori Untuk Setiap Variabel
1-25%	Sangat Rendah
26-50%	Rendah
51-75%	Tinggi
86-100%	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah oleh peneliti, (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jawaban dengan skor 1-25% masuk ke dalam kategori sangat rendah, 26-50% masuk ke dalam kategori rendah, 51-75% masuk ke dalam kategori tinggi, dan terakhir 86-100% masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Persentase tersebut dibandingkan dengan total rata-rata jawaban responden untuk pilihan setuju dan sangat setuju.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya.⁵³ Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian.⁵⁴ Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.
2. Observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah observasi langsung. Observasi langsung adalah observasi yang terjadi ketika pengobservasi hadir secara fisik dan memonitor apa yang terjadi secara personal⁵⁵. Observasi ini dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap objek penelitian, maupun tempat penelitian, tanpa mengajukan suatu pertanyaan. Berbagai hasil pengamatan dapat dicatat untuk dijadikan data dalam penelitian.
3. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden agar mereka memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.⁵⁶ Dalam hal ini peneliti membagikan kuesioner kepada 92 orang karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi yang telah ditentukan sebagai sampel dalam penelitian ini.

⁵³Endang Mulyatiningsih, *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012), h.25

⁵⁴ Moh. Nazir, *loc.cit*

⁵⁵Endang Mulyatiningsih, *op.cit.*, h. 2

⁵⁶ Sugiyono, *loc.cit*

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua dari hasil penelitian lapangannya, baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif, jenis data ini sering juga disebut data eksternal.⁵⁷

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Sedangkan data sekunder tambahan yang digunakan peneliti ialah jurnal-jurnal penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini.

3.7 Metode Analisis

Metode analisis data digunakan untuk mengambil kesimpulan dari keseluruhan data yang telah terkumpul. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk mengolah dan menganalisis hasil dari data yang telah dikumpulkan sebelumnya.

3.7.1 Uji Instrumen

Uji instrumen adalah pengujian yang dilakukan apakah data-data yang diperoleh akurat dan objektif. Agar data yang dikumpulkan benar-benar berguna, maka alat ukur yang digunakan harus valid dan reliabel. Dalam uji instrumen terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

⁵⁷Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1999), h. 121

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Umar, uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan.⁵⁸ Uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *product moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor totalnya. Dengan kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau alat ukur dalam suatu penelitian haruslah memiliki validitas dan realibilitas yang dapat diandalkan. Hasil penelitian tentulah akan terpengaruh oleh alat ukur yang dipakai, sehingga instrumen menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian. penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma \tau^2} \right)$$

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

⁵⁸ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Raja Grafindo Perrsada, 2009), h. 166

σ^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas yakni dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Nunnally dalam Umar menyatakan bahwa uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima.⁵⁹ Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrument penelitian tidak reliabel.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolonieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui apakah data yang diambil adalah data yang terdistribusi normal, maksud dari terdistribusi normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal dimana datanya memusat pada nilai rata-rata median.⁶⁰

⁵⁹ *Ibid.*, h.168

⁶⁰ *Ibid.*, h.179.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

3.7.2.2 Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan⁶¹. Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian dapat dilakukan dengan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)*, dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05.

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antar beberapa atau semua variabel bebas (independen).⁶² Uji ini dilakukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu apabila korelasi antara dua variabel bebas lebih tinggi dibandingkan korelasi salah satu atau kedua variabel bebas tersebut dengan variabel terikat.

⁶¹Dwi Priyatno, *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS* (Yogyakarta: Gaya Media, 2010), h.73.

⁶²Husein Umar, *op.cit.*, h. 177

Mengukur multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar VIF < 5 atau mendekati 1 maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas.⁶³

3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas.⁶⁴

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji *Spearman's Rho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heterokedastisitas.

3.7.3 Analisis Regresi

3.7.3.1 Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah

⁶³ *Ibid.*, h.178

⁶⁴ Dwi Priyatno, *op.cit.*, h. 79

hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah positif atau negatif.⁶⁵

Model matematis persamaan regresi linear sederhana dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y': Variabel terikat (nilai prediksi)

X: Variabel bebas

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

3.7.3.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif.⁶⁶ Model matematis persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini adalah:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

⁶⁵Dergibson Siagian dan Sugiarto, *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006), h 224

⁶⁶*Ibid.*, h. 234

- Y' : Variabel terikat (nilai prediksi)
 a : Konstanta
 b_1, b_2 : Koefisien regresi
 X_1 : Variabel bebas
 X_2 : Variabel bebas

3.7.3.3 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.⁶⁷ Nilai t hitung dicari dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

- B_i : Koefisien regresi variabel i
 S_{b_i} : Standar eror variabel i

Langkah-langkah yang dilakukan dalam Uji t pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Memformulasikan hipotesis:

Hipotesis 1

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hipotesis 2

Ho: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hipotesis 3

⁶⁷ Dwi Priyatno, *op.cit.*, h. 68

Ho: Model kompensasi dan komitmen organisasi tidak dapat memprediksi prestasi kerja

Ha: Model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja

2. Menentukan taraf signifikansi

Kriteria

- a. Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05
- b. Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05

3.7.3.4 Uji F (Regresi Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat.⁶⁸ Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y). Nilai F_{hitung} dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah data atau kasus

k : Jumlah variabel

Hipotesis 3:

⁶⁸Dwi Priyatno, *op.cit.*, h.67

Ho : Model kompensasi dan komitmen organisasi tidak dapat memprediksi terhadap Prestasi Kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

Ha : Model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi Prestasi Kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi

Kriteria:

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.
2. H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05.

3.7.3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 atau disebut juga koefisien determinasi korelasi adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. *Adjusted* R^2 adalah sebuah statistik yang berusaha mengoreksi Square untuk lebih mendekati ketepatan model dalam populasi.

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh sumbangan variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat.⁶⁹

Nilai koefisien determinasi dicari dengan rumus:

⁶⁹ Dwi Priyatno, *loc.cit*

$$R^2 = \frac{(r_{yx})^2 + (r_{yx_2})^2 - 2(r_{yx_1})(r_{yx_2})(r_{x_1x_2})}{1 - (r_{x_1x_2})^2}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

r_{yx_1} = Korelasi sederhana antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} = Korelasi sederhana antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi sederhana antara X_1 dengan X_2

Kriteria

1. Nilai R^2 yang mendekati nol, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel terikat dan semakin baik hasil untuk model regresi tersebut.

BAB IV

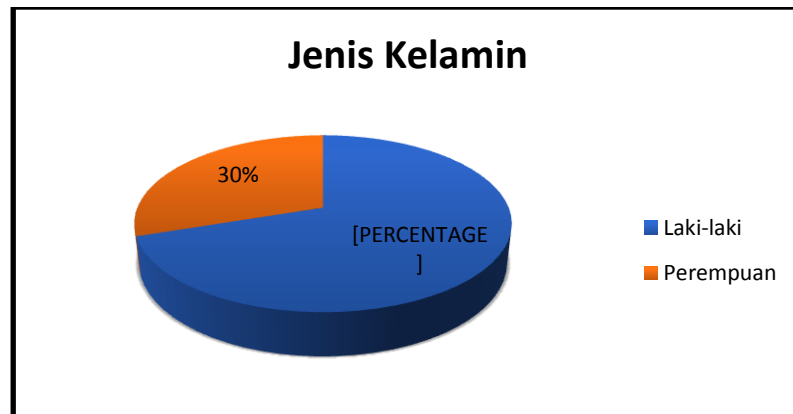
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis

Objek penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi dengan jabatan staf. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada 92 orang karyawan. Kuesioner tersebut terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama mengenai kompensasi, dan bagian kedua mengenai komitmen organisasi, sedangkan bagian ketiga adalah prestasi kerja karyawan yang diisi oleh kepala bagian masing-masing para karyawan tersebut.

Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Untuk mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek dalam penelitian ini, peneliti mengklasifikasikan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status perkawinan, lama bekerja, penghasilan per bulan dan divisi. Adapun data mengenai profil responden disajikan dalam bentuk *pie chart*. Data yang diperoleh peneliti mengenai kriteria responden berdasarkan masing-masing karakteristik disajikan pada gambar 4.1.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



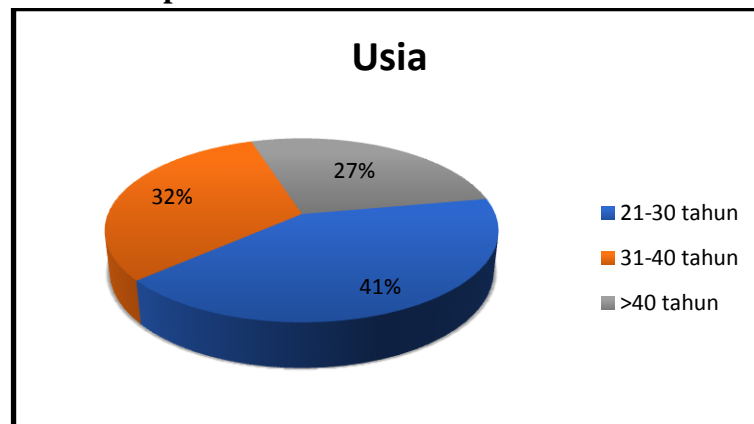
Gambar 4.1

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Ditinjau dari Gambar 4.1 diketahui bahwa dari 92 responden yang terpilih sebagai sampel sebanyak 64 responden (70%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 28 responden (30%) berjenis kelamin perempuan. Jumlah ini menggambarkan bahwa responden didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Gambar 4.2

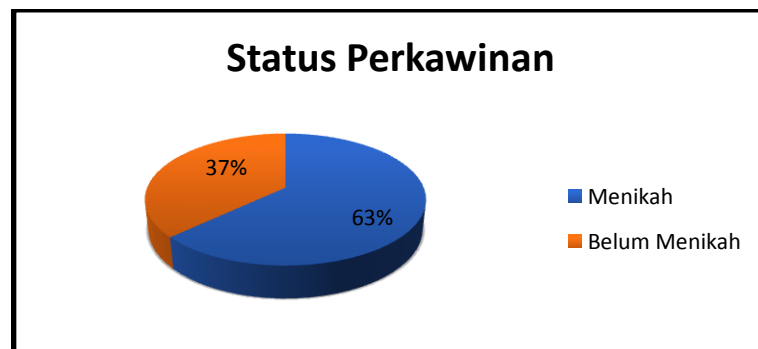
Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.2 dapat diketahui bahwa terdapat sebanyak 38 orang (41%) responden yang berada pada usia 21-30 tahun, sebanyak 29

orang (32%) berusia 31-40 tahun, dan sisanya sebanyak 25 orang (27%) berusia >40 tahun. Dilihat dari usia, mayoritas responden adalah karyawan yang berusia 21-30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan



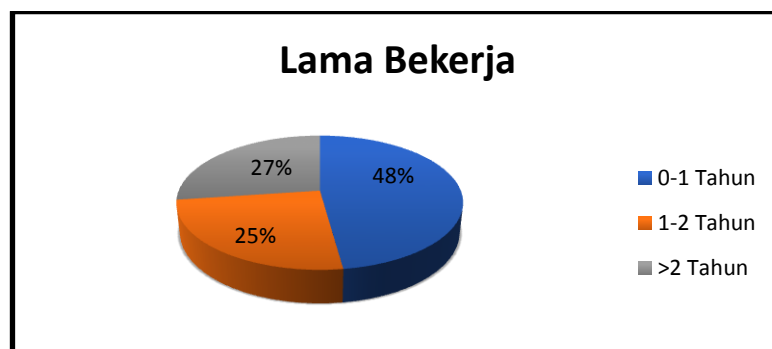
Gambar 4.3

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Gambar 4.3 dari total 92 orang responden, sebanyak 58 orang responden (63%) adalah sudah menikah dan sebanyak 34 orang responden (37%) adalah belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang sudah menikah.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



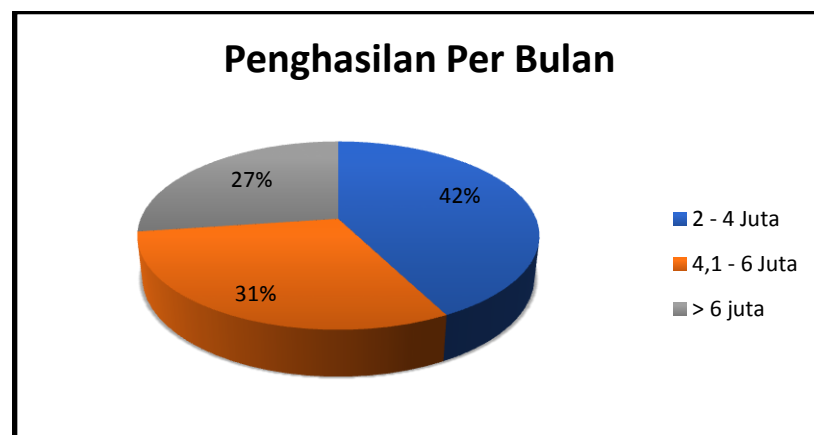
Gambar 4.4

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada Gambar 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah karyawan yang baru bekerja selama kurang lebih 1 tahun, yaitu terdapat sebanyak 44 orang responden (48%), kemudian terdapat sebanyak 23 orang responden (25%) yang telah bekerja selama 2 tahun dan sisanya sebanyak 25 orang responden (27%) yang telah bekerja diatas 2 tahun.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per bulan



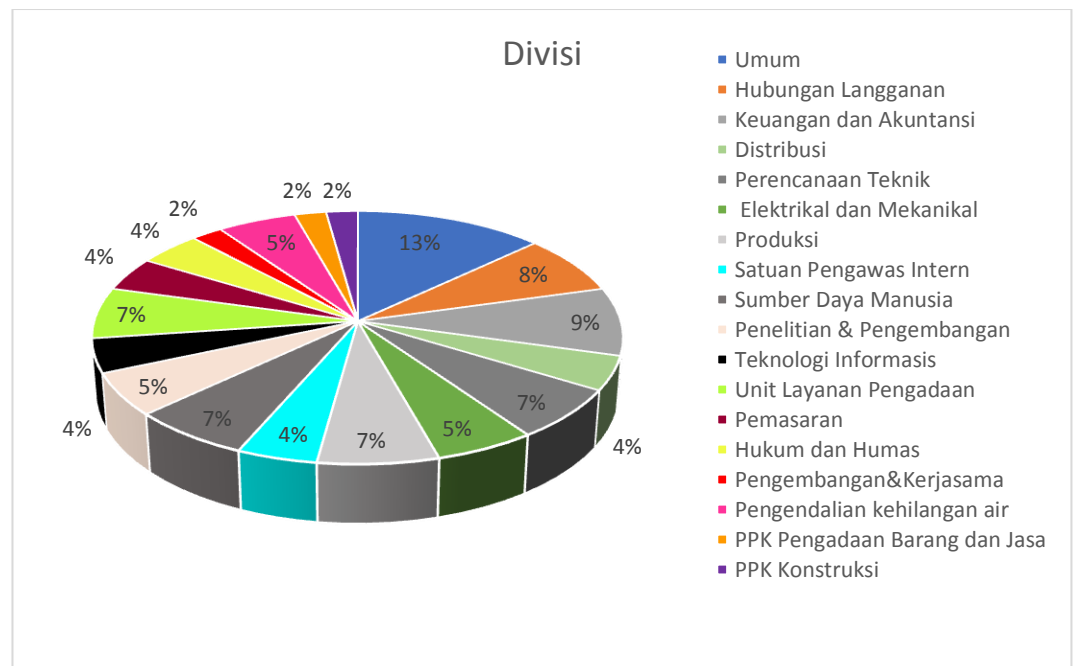
Gambar 4.5

***Pie Chart* Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan per bulan**

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Penghasilan yang didapat para karyawan dibayarkan dalam mata uang Rupiah. *Pie Chart* pada Gambar 4.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki penghasilan per bulan pada range sebesar 2-4 juta Rupiah sebanyak 39 orang (42%), pada range 4,1-6 juta Rupiah sebanyak 28 orang (32%) dan lebihnya yaitu 25 orang responden (27%) berpenghasilan >6 juta Rupiah per bulannya.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi



Gambar 4.6

Pie Chart Karakteristik Responden Berdasarkan Divisi

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada Gambar 4.6 dapat dilihat bahwa responden terbanyak terdapat pada divisi umum yakni sebanyak 12 responden (13%), hubungan langganan 7 responden (8%), keuangan dan akuntansi 8 responden (9%), distribusi 4 responden (4%), perencanaan teknik 6 responden (7%), elektrikal dan mekanikal 5 responden (5%), produksi 6 responden (7%), satuan pengawas intern 4 responden (4%), sumberdaya manusia 6 responden (7%), penelitian dan pengembangan 5 responden (5%), teknologi informasi 4 responden (4%), unit layanan pengadaan 6 responden (7%), pemasaran 4 responden (4%), hukum dan humas 4 responden (4%), pengembangan dan kerjasama 2 responden (2%),

pengendalian kehilangan air 5 responden (5%), PPK Pengadaan Barang dan Jasa 2 responden (2%), dan PPK konstruksi 2 responden (2%).

4.2 Deskripsi Data Variabel

Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah variabel penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran dan distribusi data yang didapat melalui kuisioner yang disebarakan kepada 92 karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil analisis deskriptif untuk setiap variabel di dalam penelitian ini yaitu variabel prestasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi.

Jumlah pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y) sebanyak 28 butir pernyataan, variabel kompensasi (X_1) sebanyak 17 butir pernyataan, dan variabel komitmen organisasi (X_2) sebanyak 14 butir pernyataan. Kuesioner penelitian memiliki skor penilaian dengan skala 1-4 dengan skor penilaian 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk (Tidak Setuju), 3 untuk Setuju (S), dan 4 untuk Sangat Setuju (SS).

4.2.1 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja

Variabel prestasi kerja adalah variabel terikat pada penelitian ini. Prestasi kerja terdiri dari enam dimensi, yaitu kualitas kerja sebagai dimensi pertama yang diukur melalui butir pernyataan nomor 1-8, dimensi kedua yakni kuantitas kerja yang diukur melalui butir pernyataan nomor 9-12, dimensi ketiga yakni konsistensi pegawai yang diukur melalui butir pernyataan nomor 13-16, dimensi keempat yakni ketangguhan atau keandalan yang diukur melalui butir pernyataan

nomor 17-20, dimensi kelima yakni kerjasama yang diukur melalui butir pernyataan nomor 21-24, dan dimensi keenam yakni sikap yang diukur melalui butir pernyataan nomor 26-28.

Seluruh pernyataan pada variabel prestasi kerja diisi oleh masing-masing Kepala Bagian di setiap divisi dengan jumlah sampel per divisi yang sudah ditentukan pada bab sebelumnya. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban terhadap responden tentang variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1
Analisis Deskriptif Prestasi Kerja

NO	Kuesioner	STS	TS	S	SS
Dimensi Kualitas Kerja					
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	18	32	26	16
		19,6%	34,8%	28,3%	17,4%
2	Karyawan mengimplementasikan instruksi yang anda berikan dengan benar	15	37	32	8
		16,3%	40,2%	34,8%	8,7%
3	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya	33	36	14	9
		35,9%	39,1%	15,2%	9,8%
4	Karyawan cenderung meminimalisir kesalahan dalam bekerja dengan melakukan pengecekan ulang terhadap hasil kerjanya	17	31	29	15
		18,5%	33,7%	31,5%	16,3%
5	Karyawan cukup terampil dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya	33	28	28	3
		35,9%	30,4%	30,4%	3,3%
6	Karyawan terampil dalam memanfaatkan peralatan pendukung yang difasilitasi oleh perusahaan untuk memudahkan pekerjaannya	24	47	12	9
		26,1%	51,1%	13,0%	9,8%
7	Karyawan berusaha menampilkan hasil kerja yang rapi agar memudahkannya untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya	38	42	9	3
		41,3%	45,7%	9,8%	3,3%
8	Karyawan menampilkan hasil kerja yang terorganisir dan terstruktur	33	30	24	5
		35,9%	32,6%	26,1%	5,4%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Kualitas Kerja		29%	38%	24%	9%
Dimensi Kuantitas Kerja					
9	Karyawan menghasilkan jumlah hasil kerja yang sesuai	27	42	13	10

	dengan target yang telah ditentukan	29,3%	45,7%	14,1%	10,9%
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah hasil kerja yang optimal	12	31	39	10
		13,0%	33,7%	42,4%	10,9%
11	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan	23	35	31	3
		25,0%	38,0%	33,7%	3,3%
12	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	29	24	25	14
		31,5%	26,1%	27,2%	15,2%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Kuantitas Kerja		24,70%	35,88%	29,35%	10,08%
Dimensi Konsistensi Pegawai					
13	Karyawan senantiasa berusaha untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan	23	26	39	4
		25,0%	28,3%	42,4%	4,3%
14	Karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru yang berguna untuk memudahkan pekerjaannya	33	26	20	13
		35,9%	28,3%	21,7%	14,1%
15	Karyawan menunjukkan kerajinannya dalam bekerja dengan datang lebih awal	33	35	19	5
		35,9%	38,0%	20,7%	5,4%
16	Karyawan menunjukkan kerajinannya dalam bekerja dengan bersedia melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya	25	34	29	4
		27,2%	37,0%	31,5%	4,3%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Konsistensi Pegawai		31%	32,90%	29,08%	7,03%
Dimensi Ketangguhan atau Keandalan					
17	Karyawan memahami instruksi yang anda berikan dengan cepat	24	39	23	6
		26,1%	42,4%	25,0%	6,5%
18	Karyawan tidak menanyakan pertanyaan yang sama secara berulang-ulang ketika anda beri instruksi	33	27	10	22
		35,9%	29,3%	10,9%	23,9%
19	Karyawan memiliki inisiatif yang cukup baik dalam menghadapi kendala pada pekerjaannya	36	36	10	10
		39,1%	39,1%	10,9%	10,9%
20	Karyawan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan	25	42	14	11
		27,2%	45,7%	15,2%	12,0%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Ketangguhan Atau Keandalan		32,08%	39,1%	15,5%	13,32%
Dimensi Kerjasama					
21	Karyawan menunjukkan kemampuan yang baik dalam bekerja sama	18	40	29	5
		19,6%	43,5%	31,5%	5,4%
22	Karyawan mampu berkolaborasi menyelesaikan pekerjaan bersama dengan rekan kerjanya tanpa konflik yang berarti	18	41	32	1
		19,6%	44,6%	34,8%	1,1%
23	Karyawan memiliki tingkat kepedulian yang baik terhadap pekerjaan rekan kerjanya	42	36	13	1
		45,7%	39,1%	14,1%	1,1%
24	Karyawan memiliki kemauan untuk membantu rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaan	19	40	24	9
		20,7%	43,5%	26,1%	9,8%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Kerjasama		26,4%	42,68%	26,6%	4,35%

Dimensi Sikap					
25	Karyawan berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan di mana pun mereka berada	35	34	13	10
		38,0%	37,0%	14,1%	10,9%
26	Karyawan tidak memiliki masalah interpersonal dengan sesama anggota perusahaan	11	31	42	8
		12,0%	33,7%	45,7%	8,7%
27	Karyawan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya	44	25	12	11
		47,8%	27,2%	13,0%	12,0%
28	Karyawan mengakui kesalahan yang diperbuat sebagai wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya	55	16	15	6
		59,8%	17,4%	16,3%	6,5%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Sikap		39,40%	28,83%	22,28%	9,53%
Total rata-rata variabel Prestasi Kerja		30,1%	36,6%	24,3%	9,0%

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada tabel 4.1 Analisis Deskriptif Prestasi Kerja di atas dapat dilihat bagaimana penilaian prestasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Setiap dimensi pada variabel prestasi kerja memiliki jumlah butir pernyataan berbeda-beda, dimensi kualitas kerja memiliki delapan butir pernyataan, sedangkan untuk dimensi kuantitas kerja, konsistensi pegawai, ketangguhan atau keandalan, kerjasama, dan sikap masing-masing memiliki empat butir pernyataan.

Pada dimensi pertama yaitu dimensi kualitas kerja. Penilaian terhadap responden untuk jawaban sangat tidak setuju (sts) rata-rata sebanyak 29%, tidak setuju (ts) sebanyak 38%, setuju (s) sebanyak 24%, dan sangat setuju (ss) sebanyak 9%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 67%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 33%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum menampilkan kualitas kerja yang maksimal.

Kualitas kerja yang kurang maksimal secara dominan terlihat dari indikator kerapian yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor tujuh dan delapan. Pada butir pernyataan nomor tujuh, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak

setuju adalah 87%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 13%. Pada butir pernyataan nomor delapan, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 68,5%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 31,5%.

Maka, disimpulkan bahwa indikator kerapian tersebut memiliki kontribusi yang besar terhadap kualitas kerja yang ditampilkan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki hasil kerja yang rapi akan memudahkannya dalam melakukan pekerjaan selanjutnya, sedangkan fakta lapangan menunjukkan adanya kendala yang timbul yang diakibatkan kurangnya kerapian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dapat diambil contoh ketika karyawan yang bertugas untuk mencatat meteran pelanggan, tidak memberikan meteran dengan benar karena kesalahan dalam mengorganisir data, sehingga data pada bulan sebelumnya tercatat kembali pada bulan berikutnya. Hal ini menimbulkan masalah karena data yang masuk bukanlah data valid.

Selanjutnya dimensi kedua yaitu kuantitas kerja, penilaian terhadap responden untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebanyak 24,70%, tidak setuju sebanyak 35,88%, setuju sebanyak 29,35%, dan sangat setuju sebanyak 10,08%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 60,58%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 39,42%. Berdasarkan persentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden belum menampilkan kuantitas kerja yang maksimal.

Kuantitas kerja yang kurang maksimal secara dominan terlihat dari indikator keluaran yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor sembilan dan

sepuluh. Pada butir pernyataan nomor sembilan, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 75%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 25%. Pada butir pernyataan nomor sepuluh, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 46,7%, sedangkan setuju dan sangat setuju sebesar 53,3%.

Persentase indikator keluaran tersebut merepresentasikan bahwa indikator keluaran memiliki kontribusi yang besar terhadap kuantitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil kerja yang ditampilkan oleh karyawan dianggap belum sesuai dengan jumlah yang ditargetkan.

Salah satu bentuk kurangnya keluaran yang ditampilkan oleh karyawan terlihat dari adanya karyawan yang tidak menghitung jumlah meteran pada masing-masing rumah konsumen sesuai dengan jumlah konsumen yang ditargetkan. Hal ini menyebabkan pekerjaan dalam perhitungan tagihan menjadi tertunda.

Dimensi ketiga yaitu dimensi konsistensi pegawai. Penilaian terhadap responden untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebanyak 31%, tidak setuju sebanyak 32,90%, setuju sebanyak 29,08%, dan sangat setuju sebanyak 7,03%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 63,9%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 36,11%. Berdasarkan persentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden belum dianggap konsisten dalam bekerja.

Konsistensi pegawai yang kurang maksimal secara dominan terlihat dari indikator keluaran yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor 15 dan 16. Pada butir pernyataan nomor 15, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju

adalah 73,9%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 26,1%. Pada butir pernyataan nomor 16, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 64,2%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 45,8%.

Karyawan dikatakan rajin dalam bekerja apabila datang lebih awal atau minimal tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang diberlakukan. Selain itu, karyawan dianggap rajin ketika memiliki keinginan untuk bekerja lebih dari deskripsi pekerjaannya.

Ketidaksetujuan terhadap indikator rajin dalam bekerja menandakan karyawan tidak rajin dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan yang rajin tidak akan telat untuk datang ke kantor, namun sayangnya beberapa karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi setiap harinya masih datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Bahkan beberapa kali terlihat karyawan yang tiba dikantor pada jam 9 lewat, sedangkan jam kerja kantor dimulai adalah jam 8.

Pada dimensi keempat yaitu dimensi ketangguhan atau keandalan. Penilaian terhadap responden untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebanyak 32,08%, tidak setuju sebanyak 39,1%, setuju sebanyak 15,5%, dan sangat setuju sebanyak 13,32%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 71,18%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 28,82%. Berdasarkan persentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden belum memiliki ketangguhan dan keandalan yang maksimal dalam bekerja.

Ketangguhan atau keandalan yang kurang maksimal secara dominan terlihat dari indikator inisiatif yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor 19 dan

20. Pada butir pernyataan nomor 19, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 78,2%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 21,8%. Pada butir pernyataan nomor 20, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 71,2%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 28,8%.

Hal ini menandakan bahwa inisiatif para karyawan tergolong rendah dan bermasalah. Inisiatif yang kurang terlihat dari sedikitnya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan atau kurangnya inisiatif untuk memberikan solusi pada saat suatu masalah timbul. Seringkali pada saat agenda rapat, beberapa karyawan hanya mendengarkan tanpa memberikan *feedback* yang berarti untuk kemajuan perusahaan.

Pada dimensi kelima yaitu dimensi kerjasama. Penilaian terhadap responden untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebanyak 26,4%, tidak setuju sebanyak 42,68%, setuju sebanyak 26,6%, dan sangat setuju sebanyak 4,35%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 69,8%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 30,2%. Berdasarkan persentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden belum mampu untuk bekerjasama secara maksimal.

Kerjasama yang kurang maksimal secara dominan terlihat dari indikator kepedulian terhadap pekerjaan rekan yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor 23 dan 24. Pada butir pernyataan nomor 23, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 84,8%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 15,2%. Pada butir pernyataan nomor 24, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 64,1%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 35,9%.

Kurangnya kemampuan karyawan dalam bekerjasama dapat disebabkan karena kurangnya *bonding* atau ikatan emosional antar karyawan. Karyawan yang merasa dekat satu sama lain cenderung memiliki solidaritas yang tinggi sehingga lebih memiliki kepedulian terhadap pekerjaan rekannya. Pekerjaan akan lebih cepat selesai bila para karyawan memiliki kepedulian terhadap pekerjaan satu sama lain dan memiliki kemampuan dalam bekerja sama.

Kenyataannya, karyawan dinilai kurang memiliki kepedulian terhadap karyawan lain terutama kaitannya dengan pekerjaan. Hal ini dinilai dari karyawan pada divisi yang sama yang memilih pulang lebih dahulu ketika rekan kerjanya pada divisi yang sama masih berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pada dimensi keenam yaitu dimensi sikap. Penilaian terhadap responden untuk jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebanyak 39,40%, tidak setuju sebanyak 28,83%, setuju sebanyak 22,28%, dan sangat setuju sebanyak 9,53%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 68,2%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 31,8%. Berdasarkan persentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden belum menampilkan sikap yang baik.

Sikap yang kurang baik secara dominan terlihat dari indikator bertanggung jawab yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor 27 dan 28. Pada butir pernyataan nomor 27, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 75%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 25%. Pada butir pernyataan nomor 28, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 77,2%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 22,8%.

Karyawan kurang dinilai bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, pada fakta lapangan salah satunya terjadi ketika adanya peristiwa kehilangan motor di area parkir kantor. Hal ini disebabkan karena satpam yang bertugas lalai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Secara keseluruhan, respon terhadap variabel prestasi kerja menghasilkan total jawaban responden yang sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 66,7%, sedangkan total jawaban responden setuju dan sangat setuju adalah 33,3%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria yang telah ditentukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi masuk kepada kategori rendah karena total jawaban responden yang setuju dan sangat setuju terhadap pernyataan dalam variabel ini hanya sebesar 33,3% berada pada range 26%-50%.

Kemudian untuk mengetahui dimensi prestasi kerja manakah yang memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Persentase Tingkat Prestasi Kerja Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Total jawaban responden untuk pilihan STS dan TS	Total jawaban responden untuk pilihan S dan SS
1	Kualitas Kerja	67%	33%
2	Kuantitas Kerja	60,58%	39,42%
3	Konsistensi Pegawai	63,9%	36,11%
4	Ketangguhan atau keandalan	71,18%	28,2%
5	Kerjasama	69,8%	30,2%
6	Sikap	68,2%	31,8%

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada tabel 4.2 diatas disajikan total rata-rata jawaban responden untuk pilihan sangat tidak setuju dan tidak setuju serta setuju dan sangat setuju. Dapat dilihat

bahwa dimensi yang paling memiliki kontribusi terhadap prestasi kerja karyawan pada PDAM Tirta Bhagasasi bekasi adalah dimensi ketangguhan dan keandalan. Artinya, mayoritas karyawan memiliki prestasi kerja yang rendah disebabkan karena kurangnya ketangguhan dan keandalan.

Kurangnya ketangguhan dan keandalan karyawan tercermin ketika karyawan tidak memahami dengan baik instruksi yang telah diberikan oleh atasan sehingga karyawan menanyakan pertanyaan yang sama seputar instruksi yang sebelumnya telah diberikan secara berulang-ulang. Contohnya pada saat pembuatan laporan bulanan. Serta kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehari-hari.

4.2.2 Analisis Deskriptif Kompensasi

Variabel kompensasi merupakan variabel bebas (X_1) di dalam penelitian ini. Variabel kompensasi terdiri dari dua dimensi, yaitu finansial yang terdiri dari tujuh butir pernyataan dimana terdapat pada nomor 1-7 dan non-finansial yang terdiri dari 10 butir pernyataan yang terdapat pada nomor 8-17. Persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban terhadap responden tentang variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.3.

Tabel 4.3
Analisis Deskriptif Kompensasi

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Dimensi Finansial					
1	Gaji yang saya terima selama bekerja sesuai dengan perjanjian	20	30	24	18
		21,70%	32,60%	26,10%	19,60%
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang saya hadapi	20	28	38	6
		21,70%	30,40%	41,30%	6,50%
3	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga saya	36	31	14	11
		39,10%	33,70%	15,20%	12,00%

4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan perjanjian	30	35	25	2
		32,60%	38,00%	27,20%	2,20%
5	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jumlah jam kerja yang saya lakukan	17	38	35	2
		18,50%	41,30%	38,00%	2,20%
6	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan atas hasil kerja yang saya capai	26	40	22	4
		28,30%	43,50%	23,90%	4,30%
7	Perusahaan memberikan bonus tambahan kepada saya dan rekan-rekan ketika target perusahaan terpenuhi	20	42	12	18
		21,70%	45,70%	13,00%	19,60%
Jumlah rata-rata dimensi finansial		26,23%	37,89%	26,38%	9,50%
Dimensi Non-finansial					
8	Suasana ruang kerja saya cukup kondusif sehingga menciptakan kenyamanan untuk saya bekerja	37	38	14	3
		40,20%	41,30%	15,20%	3,30%
9	Ruang kerja yang sejuk membantu saya untuk lebih berkonsentrasi	20	55	8	9
		21,70%	59,80%	8,70%	9,80%
10	Terdapat fasilitas parkir yang memadai sehingga memudahkan saya maupun rekan kerja apabila membawa kendaraan pribadi	13	39	33	7
		14,10%	42,40%	35,90%	7,60%
11	Ruangan kerja saya senantiasa rapi, wangi dan bersih	21	31	38	2
		22,80%	33,70%	41,30%	2,20%
12	Peralatan kerja pendukung yang diberikan perusahaan dapat berfungsi dengan optimal sehingga memudahkan saya dalam bekerja	35	47	8	2
		38,00%	51,10%	8,70%	2,20%
13	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya dan rekan kerja untuk berkembang melalui pelatihan	16	41	24	11
		17,40%	44,60%	26,00%	12,00%
14	Perusahaan memberikan hak karyawan berupa cuti tahunan	28	32	17	15
		30,40%	34,80%	18,50%	16,30%
15	Perusahaan memberikan hak cuti melahirkan bagi rekan kerja yang baru saja melahirkan	12	30	45	5
		13,00%	32,60%	48,90%	5,40%
16	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memuaskan bagi karyawan	35	27	19	11
		38,00%	29,30%	20,70%	12,00%
17	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memuaskan bagi keluarga karyawan	46	26	14	6
		50,00%	28,30%	15,20%	6,50%
Jumlah rata-rata dimensi non-finansial		28,56%	39,79%	23,92%	7,73%
Jumlah rata-rata variabel kompensasi		27,60%	39,00%	24,90%	8,50%

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Ditinjau dari Tabel 4.3 diatas, dapat dilihat bahwa pada dimensi pertama yaitu dimensi finansial. Penilaian terhadap responden untuk jawaban sangat tidak setuju

(sts) rata-rata sebanyak 26,23%, tidak setuju (ts) sebanyak 37,89%, setuju (s) sebanyak 26,39%, dan sangat setuju (ss) sebanyak 9,50%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 64,12%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 35,88%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi finansial yang diberikan belum memuaskan bagi karyawan.

Pemberian kompensasi finansial yang belum memuaskan bagi karyawan secara dominan terlihat dari indikator bonus yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor enam dan tujuh. Pada butir pernyataan nomor enam, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 71,8%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 28,2%. Pada butir pernyataan nomor tujuh, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 67,4%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 32,6%.

Besarnya bonus yang diterima oleh karyawan sangat bergantung pada berapa lama karyawan tersebut sudah bekerja di perusahaan. Dilihat dari karakteristik responden pada bagian masa kerja karyawan, diketahui masa kerja mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan adalah 0 – 1 tahun. Maka tidak heran bila jumlah bonus yang didapat dirasa belum memuaskan karena kemungkinan jumlah nominal bonus yang diberikan pun tidak banyak mengingat masa kerja karyawan yang masih relatif singkat.

Dimensi kedua adalah dimensi non-finansial. Penilaian terhadap responden untuk jawaban sangat tidak setuju (sts) rata-rata sebanyak 28,56%, tidak setuju (ts) sebanyak 39,79%, setuju (s) sebanyak 23,92%, dan sangat setuju (ss)

sebanyak 7,73%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 68,35%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 31,65%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi non-finansial yang diberikan belum memuaskan bagi karyawan.

Pemberian kompensasi non-finansial yang belum memuaskan bagi karyawan secara dominan terlihat dari indikator asuransi yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor 16 dan 17. Pada butir pernyataan nomor 16, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 67,3%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 32,7%. Pada butir pernyataan nomor 17, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 78,3%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 21,7%.

Persentase tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa asuransi yang diberikan oleh perusahaan belum memenuhi ekspektasi para karyawan. Asuransi yang diberikan oleh perusahaan bukan lagi berupa *reimbursement* pada Rumah Sakit tertentu yang bekerja sama dengan perusahaan. Kini perusahaan menggunakan jasa dari BPJS di mana karyawan merasa bahwa pelayanan dan fasilitas yang diberikan tidak lebih memuaskan dibanding asuransi terdahulu.

Secara keseluruhan total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kompensasi pada pilihan jawaban sangat tidak setuju dan setuju adalah sebesar 66,6%, sedangkan untuk pilihan setuju dan sangat setuju sebesar 33,4%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi masuk kepada kategori rendah karena pilihan setuju dan sangat setuju sebesar 33,4% berada pada range 26%-50%.

Kemudian untuk mengetahui dimensi kompensasi manakah yang memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap kompensasi, dapat dilihat pada tabel 4.4 .

Tabel 4.4
Persentase Tingkat Kompensasi Pada Setiap Dimensi

NO	Dimensi	Total jawaban responden untuk pilihan STS dan TS	Total jawaban responden untuk pilihan S dan SS
1	Finansial	64,12%	35,88
2	Non-finansial	68,35%	31,65

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada tabel 4.4 diatas disajikan total jawaban responden untuk pilihan sangat tidak setuju dan tidak setuju, serta setuju dan sangat setuju. Jawaban tersebut merepresentasikan terdapat lebih banyak ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang peneliti ajukan. Dapat dilihat bahwa dimensi yang paling berkontribusi pada kompensasi yang diberikan adalah dimensi non-finansial. Dimensi Non-finansial memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kompensasi dengan jumlah persentase yaitu sebesar 68,35%.

Artinya, mayoritas responden merasa kompensasi yang diterima tergolong rendah terutama pada kompensasi non-finansial. Pada dimensi non-finansial, tingkat kompensasi rendah diakibatkan karena karyawan merasa fasilitas yang diterima belum maksimal dalam memudahkan pekerjaan mereka, jatah cuti serta asuransi yang disediakan oleh perusahaan belum dianggap memuaskan. Terkait dengan asuransi, hal ini disebabkan karena perusahaan saat ini bekerja sama dengan BPJS, dimana karyawan merasa asuransi yang sebelumnya diberikan oleh perusahaan memiliki pelayanan yang lebih memuaskan.

4.2.3 Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi terdiri dari tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, komitmen keberlanjutan, dan komitmen normatif. Untuk mengukur ketiga dimensi dari komitmen organisasi tersebut, peneliti menggunakan 14 pernyataan. Di bawah ini tersaji persentase skor yang diperoleh untuk masing-masing jawaban terhadap responden tentang variabel prestasi kerja pada tabel 4.5.

Tabel 4.5
Analisis Deskriptif Komitmen Organisasi

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Dimensi Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)					
1	Ketika saya maupun rekan kerja mengalami musibah perusahaan menunjukkan kepeduliannya	22	40	23	7
		23,90%	43,50%	25,00%	7,60%
2	Perusahaan memperlakukan saya dan rekan sesama karyawan dengan cukup baik	42	36	9	5
		45,70%	39,10%	9,80%	5,40%
3	Tidak terdapat penyimpangan aturan di dalam perusahaan sehingga nilai-nilai yang tertanam pada perusahaan sesuai dengan apa yang saya yakini	27	30	25	10
		29,30%	32,60%	27,20%	10,90%
4	Saya memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai budi luhur yang tertanam di perusahaan	21	44	20	7
		22,80%	47,80%	21,70%	7,60%
5	Saya mengaplikasikan nilai-nilai budi luhur yang tertanam di perusahaan pada kehidupan sehari-hari	13	38	36	5
		14,10%	41,30%	39,10%	5,40%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Komitmen Afektif		27,16%	40,86%	24,56%	7,38%
Dimensi Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)					
6	Pekerjaan ini membuat kehidupan saya dan keluarga saya menjadi lebih baik dari segi ekonomi	23	37	27	5
		25,00%	40,20%	29,30%	5,40%
7	Faktor ekonomi menjadi salah satu alasan saya untuk tetap bertahan di perusahaan ini	21	28	29	14
		22,80%	30,40%	31,50%	15,20%
8	Berkat pekerjaan ini saya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok saya seperti sandang, pangan, dan papan	22	33	31	6
		23,90%	35,90%	33,70%	6,50%
9	Terdapat pertimbangan-pertimbangan tertentu yang membuat saya ingin berkontribusi lebih maksimal kepada perusahaan	26	32	25	9
		28,30%	34,80%	27,20%	9,80%
10	Terdapat pertimbangan-pertimbangan tertentu yang membuat saya ingin bekerja lebih baik lagi demi tercapainya tujuan perusahaan	26	42	22	2
		28,30%	45,70%	23,90%	2,20%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Komitmen Berkelanjutan		25,66%	37,40%	29,12%	7,82%

Komitmen Normatif (Normative Commitment)					
11	Saya merasa berkewajiban untuk mempertahankan pekerjaan ini karena adanya faktor etika	16	38	30	8
		17,40%	41,30%	32,60%	8,70%
12	Apa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan mendorong diri saya pribadi untuk meningkatkan kesetiaan saya kepada perusahaan	24	31	32	5
		26,10%	33,70%	34,80%	5,40%
13	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk senantiasa bergabung dan menjadi bagian dari perusahaan	29	34	11	18
		31,50%	37,00%	12,00%	19,60%
14	Pekerjaan ini sudah menjadi bagian dalam hidup saya sehingga saya ingin tetap menjadi anggota dalam perusahaan	36	37	16	3
		39,10%	40,20%	17,40%	3,30%
Jumlah Rata-Rata Dimensi Komitmen Normatif		28,53%	38,05%	24,20%	9,25%
Jumlah Rata-Rata Variabel Komitmen Organisasi		27,00%	38,80%	26,10%	8,10%

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bagaimana tingkat komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Pada dimensi pertama yaitu komitmen afektif, penilaian responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebanyak 27,16%, tidak setuju sebanyak 40,86%, setuju sebanyak 24,56%, dan sangat setuju sebanyak 7,83%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 68,2%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 31,8%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi komitmen afektif yang dimiliki karyawan tergolong rendah.

Rendahnya komitmen afektif yang dimiliki karyawan secara dominan terlihat dari indikator ikatan emosional yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor satu dan dua. Pada butir pernyataan nomor satu, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 67,4%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 32,6%. Pada butir pernyataan nomor dua, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 84,8%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 15,2%.

Artinya, karyawan belum memiliki ikatan emosional yang kuat dengan perusahaan. Ikatan emosional yang rendah dapat diakibatkan karena karyawan merasa perusahaan belum memberikan kepedulian yang tinggi terhadap karyawan.

Dimensi kedua ialah komitmen keberlanjutan yang terdiri dari empat butir pernyataan dimana responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebanyak 25,66%, tidak setuju sebanyak 37,40%, setuju sebanyak 29,12%, dan sangat setuju sebanyak 7,82%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 63,06%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 36,94%. Berdasarkan persentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden belum menampilkan komitmen berkelanjutan yang tinggi.

Rendahnya komitmen berkelanjutan yang dimiliki karyawan secara dominan terlihat dari indikator pertimbangan tertentu terhadap perusahaan yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor sembilan dan sepuluh. Pada butir pernyataan nomor sembilan, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 63%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 37%. Pada butir pernyataan nomor sepuluh, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 74%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 26%.

Artinya, komitmen organisasi karyawan tergolong rendah disebabkan karena sebagian besar karyawan merasa belum terpenuhi kebutuhan hidupnya dan memiliki pertimbangan untuk keluar dari perusahaan. Dengan kata lain, karyawan merasa penghasilan yang didapat dari perusahaan tempatnya bekerja saat ini,

masih belum bisa memenuhi kebutuhannya sehingga tidak timbul rasa komitmen dari diri karyawan terhadap perusahaan.

Dimensi ketiga ialah komitmen normatif yang terdiri dari empat butir pernyataan dimana responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju rata-rata sebanyak 28,53%, tidak setuju sebanyak 38,05%, setuju sebanyak 24,20%, dan sangat setuju sebanyak 9,25%. Total responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebanyak 66,56%, sedangkan total jawaban responden untuk jawaban setuju dan sangat setuju adalah 33,44%. Berdasarkan persentase rata-rata tersebut diketahui bahwa mayoritas responden belum menampilkan komitmen normatif yang tinggi.

Rendahnya komitmen normatif yang dimiliki karyawan secara dominan terlihat dari indikator keinginan untuk bergabung yang diwakili oleh dua pernyataan pada butir nomor 13 dan 14. Pada butir pernyataan nomor 13, total jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju adalah 68,5%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 31,5%. Pada butir pernyataan nomor 14, total jawaban setuju dan sangat setuju adalah 79,3%, sedangkan setuju dan sangat setuju hanya 20,7%.

Persentase tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan tergolong rendah dimana sebagian besar karyawan merasa tidak loyal terhadap perusahaan dan merasa tidak segan untuk meninggalkan perusahaan. Mayoritas karyawan merasa tidak memiliki keyakinan dan keterikatan moral terhadap perusahaan sehingga apabila ada peluang untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan lain mereka tidak segan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja saat ini.

Secara keseluruhan total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel komitmen organisasi pada pilihan jawaban sangat tidak setuju dan setuju adalah sebesar 65,8%, sedangkan untuk pilihan setuju dan sangat setuju sebesar 34,2%. Apabila dibandingkan dengan skor kriteria yang telah ditentukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi masuk kepada kategori rendah karena pilihan setuju dan sangat setuju sebesar 34,2% berada pada range 26% -50%.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui pula dimensi yang paling memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Untuk mengetahui dimensi komitmen organisasi manakah yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap komitmen organisasi, dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Persentase Tingkat Komitmen Organisasi Pada Setiap Dimensi

No	Dimensi	Total jawaban responden untuk pilihan STS dan TS	Total jawaban responden untuk pilihan S dan SS
1	Komitmen Afektif	68,2%	31,8%
2	Komitmen Keberlanjutan	63,06%	36,94%
3	Komitmen Normatif	66,56%	33,44%

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada tabel 4.6 diatas disajikan total rata-rata jawaban responden untuk pilihan sangat tidak setuju dan tidak setuju, serta setuju dan sangat setuju terhadap masing-masing dimensi. Jawaban tersebut secara dominan merefleksikan ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan.

Dapat dilihat kontribusi untuk komitmen organisasi paling besar ada pada dimensi komitmen afektif. Artinya, dimensi komitmen afektif memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja dibandingkan dengan dimensi komitmen

keberlanjutan maupun komitmen normatif. Jumlah persentase dimensi komitmen afektif yaitu sebesar 68,2%.

Jawaban tidak setuju menunjukkan kriteria tingkat komitmen organisasi tergolong rendah, maka dapat diartikan bahwa hampir sebagian responden memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi yang rendah pada dimensi komitmen afektif diakibatkan oleh minimnya kepedulian karyawan terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan dan minimnya keyakinan terhadap nilai-nilai yang terdapat pada perusahaan.

4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Aplikasi yang digunakan oleh peneliti adalah SPSS 22 untuk menguji model dan hubungan-hubungan yang dikembangkan pada bab sebelumnya yang telah dijelaskan.

4.3.1 Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum menyebar kuesioner sesungguhnya pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi, peneliti melakukan uji validitas kuesioner untuk mengetahui apakah ada pernyataan yang harus dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas kuesioner disebar pada karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi secara acak sebanyak 30 orang. Jumlah responden kuesioner untuk uji validitas sesuai dengan ketentuan jumlah minimal untuk uji validitas.

Perhitungan uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *bivariate pearson (product moment)* yang diolah dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.0. Kriteria pengujian validitas yaitu:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0.361), maka instrumen atau *item* pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

Hasil uji validitas dari 59 pernyataan dalam kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.7.

Tabel 4.7
Uji Validitas

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)			
1	0,673	0,361	Valid
2	0,697	0,361	Valid
3	0,796	0,361	Valid
4	0,590	0,361	Valid
5	0,779	0,361	Valid
6	0,697	0,361	Valid
7	0,593	0,361	Valid
8	0,820	0,361	Valid
9	0,525	0,361	Valid
10	0,712	0,361	Valid
11	0,569	0,361	Valid
12	0,814	0,361	Valid
13	0,680	0,361	Valid
14	0,670	0,361	Valid
15	0,834	0,361	Valid
16	0,677	0,361	Valid
17	0,768	0,361	Valid
18	0,666	0,361	Valid
19	0,618	0,361	Valid
20	0,770	0,361	Valid
21	0,746	0,361	Valid
22	0,716	0,361	Valid
23	0,849	0,361	Valid
24	0,747	0,361	Valid
25	0,394	0,361	Valid
26	0,704	0,361	Valid
27	0,548	0,361	Valid
28	0,574	0,361	Valid
Kompensasi (X₁)			
1	0,574	0,361	Valid
2	0,547	0,361	Valid

3	0,630	0,361	Valid
4	0,736	0,361	Valid
5	0,657	0,361	Valid
6	0,690	0,361	Valid
7	0,553	0,361	Valid
8	0,653	0,361	Valid
9	0,703	0,361	Valid
10	0,465	0,361	Valid
11	0,431	0,361	Valid
12	0,481	0,361	Valid
13	0,482	0,361	Valid
14	0,638	0,361	Valid
15	0,514	0,361	Valid
16	0,689	0,361	Valid
17	0,460	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X₂)			
1	0,642	0,361	Valid
2	0,586	0,361	Valid
3	0,546	0,361	Valid
4	0,728	0,361	Valid
5	0,534	0,361	Valid
6	0,527	0,361	Valid
7	0,529	0,361	Valid
8	0,554	0,361	Valid
9	0,773	0,361	Valid
10	0,644	0,361	Valid
11	0,669	0,361	Valid
12	0,638	0,361	Valid
13	0,620	0,361	Valid
14	0,860	0,361	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun (2017)

Berdasarkan Tabel 4.7, uji validitas yang dilakukan pada variabel prestasi kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi dapat dilihat bahwa dari seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat, yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}(0,361)$. Maka seluruh pernyataan dapat digunakan sebagai instrumen karena telah memenuhi asumsi valid.

4.3.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen, dalam hal ini kuisisioner, dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Perhitungan uji reliabilitas dalam kuisisioner penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach's alpha* > 0.6 , maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronbach's alpha* < 0.6 , maka instrumen penelitian tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Prestasi Kerja	0,957	Reliabel
Kompensasi	0,874	Reliabel
Komitmen Oganisasi	0,882	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti tahun (2017)

Pada Tabel 4.8 hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Secara lebih terperinci nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Prestasi Kerja adalah 0,957, kompensasi sebesar 0,874 dan komitmen organisasi sebesar 0,882. Jadi, instrumen dari ketiga variabel tersebut dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

4.3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

4.3.2.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov* dan dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Prestasi Kerja	Kompensasi	Komitmen Organisasi
N		92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59,39	36,41	30,13
	Std. Deviation	7,925	5,089	4,973
Most Extreme Differences	Absolute	,047	,062	,060
	Positive	,047	,062	,060
	Negative	-,035	-,055	-,051
Test Statistic		,047	,062	,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Hasil uji normalitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai residual yang terdistribusi memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,200. Berdasarkan hasil analisis uji normalitas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yaitu prestasi

kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi berdistribusi normal sehingga memenuhi syarat dilakukan metode statistik parametrik analisis regresi linear berganda. Dikatakan normal jika nilai residual yang terdistribusi secara normal memiliki probabilitas signifikansi $>0,05$.

4.3.2.2 Hasil Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS 22, yaitu dengan mencari persamaan garis regresi variabel prestasi kerja (Y), kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2).

Berdasarkan garis regresi yang telah dibuat, selanjutnya diuji keberartian koefisien garis regresi serta linieritasnya dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria dalam uji linearitas adalah dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.10 dan 4.11.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Kompensasi
dengan Variabel Prestasi Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined) Linearity	3357,557	21	159,884	4,746	,000
		Deviation from Linearity	2508,333	1	2508,333	74,452	,000
			849,224	20	42,461	1,260	,235
	Within Groups		2358,356	70	33,691		
Total			5715,913	91			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil linearitas pada tabel 4.10 hasil uji linearitas antara variabel kompensasi dan variabel prestasi kerja, diketahui nilai signifikansi pada *linearity*

sebesar 0,000. Seperti yang telah diketahui bahwa dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0.05. Maka, dapat disimpulkan bahwa antara variabel kompensasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh yakni sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Antara Variabel Komitmen Organisasi
dengan Variabel Prestasi Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	2819,078	23	122,569	2,877	,000
		Linearity	1705,836	1	1705,836	40,043	,000
		Deviation from Linearity	1113,241	22	50,602	1,188	,288
	Within Groups	2896,835	68	42,601			
Total			5715,913	91			

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.11 hasil uji linearitas antara variabel komitmen organisasi dan variabel prestasi kerja, diketahui nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,000. Maka, dapat disimpulkan bahwa antara variabel komitmen organisasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang linear, hal ini berdasarkan pada nilai signifikansi yang diperoleh yakni sebesar 0.000 lebih kecil dibandingkan 0.05.

Dari kedua tabel uji linearitas, masing-masing variabel X memiliki nilai *linearity* yaitu variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.000 dan variabel komitmen kerja (X_2) sebesar 0.000 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel X terdapat hubungan yang linear terhadap prestasi kerja Y karena nilai *Sig. Linearity* $< 0,05$.

4.3.2.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel bebas (independen). Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas dalam model regresi.

Uji multikolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah jika besar $VIF < 5$ atau mendekati 1, maka mencerminkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,793	1,261
	Komitmen Organisasi	,793	1,261

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja
Sumber : Perhitungan SPSS 21 tahun (2016)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.12 dengan menggunakan statistik pengolahan data, diketahui angka VIF untuk variabel kompensasi dan komitmen organisasi yaitu masing-masing sebesar 1,261. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas adalah kurang dari 5, maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam regresi antara variabel kompensasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas. Dengan demikian model regresi dapat diterima.

4.3.2.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Ada beberapa metode pengujian yang biasa digunakan, diantaranya metode uji spearman's rho, uji glejser, uji park, dan metode pola grafik regresi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode uji spearman's rho, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*unstandardized residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika signifikansi kurang dari 0.05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,154	,103
		Sig. (2-tailed)	.	,142	,330
		N	92	92	92
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,154	1,000	,361**
		Sig. (2-tailed)	,142	.	,000
		N	92	92	92
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,103	,361**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,330	,000	.
		N	92	92	92

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

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Pada tabel 4.13, diketahui korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai signifikansi 0.142 dan korelasi antara komitmen organisasi dengan *unstandardized residual* menghasilkan nilai 0.330. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalahheteroskedastisitas, hal ini karena nilai signifikansi korelasi lebih besar dari 0.05.

4.3.3 Hasil Uji Hipotesis

4.3.3.1 Hipotesis 1 (H₁)

4.3.3.1.1 Hipotesis 1 (H₁): Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja

Pengujian regresi berganda dapat dilakukan untuk melihat secara parsial pengaruh variabel kompensasi terhadap variabel Prestasi Kerja.

Rumusan Hipotesis 1

H₀: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

H_a: Kompensasi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut:

1. H₀ diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$
2. H₀ ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari ouput analisis regresi linear sederhana berikut ini

Tabel 4.14
Uji t Variabel Kompensasi

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,822	4,521		4,826	,000
	Kompensasi	1,032	,123	,662	8,389	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 4.14, variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 8.389. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $92-2-1=89$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.98698 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

4.3.3.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H_1

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis pertama seperti berikut ini:

$$Y' = 21.822 + 1.0320X_1$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 21.822 dengan demikian, jika nilai variabel kompensasi (X_1) bernilai 0, maka variabel prestasi kerja (Y) akan bernilai 21.822. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 1.0320.

Artinya, jika nilai variabel kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.0320.

Karena koefisien variabel X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi terhadap prestasi kerja yaitu apabila kompensasi tinggi maka prestasi kerja tinggi.

4.3.3.1.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Kompensasi

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis determinasi antara kompensasi terhadap prestasi kerja tersaji pada Tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,439	,433	5,970

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Dari Tabel 4.15, nilai adjusted R^2 sebesar 0.433 atau (43.3%). Hal ini menunjukkan bahwa 43.3% prestasi kerja dijelaskan oleh faktor kompensasi sedangkan sisanya sebesar 56.7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.3.3.2 Hipotesis 2 (H_2): Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

4.3.3.2.1 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana untuk H_2 (Uji t)

Uji regresi linear sederhana selanjutnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas komitmen organisasi terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja. Dalam uji hipotesis kedua ini, rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 2 :

H_0 : Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

H_a : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Dasar dari pengambilan keputusan adalah membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$.
2. H_0 ditolak jika $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Adapun untuk menguji hipotesis yang pertama ini dapat dilihat pada tabel *coefficient* dari output analisis regresi linear sederhana yang disajikan pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Uji t Variabel Komitmen Organisasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,159	4,296		7,718	,000
	Komitmen Organisasi	,871	,141	,546	6,187	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan Tabel 4.16, variabel komitmen organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.187. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2=2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $92-2-1=89$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.98698 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel komitmen organisasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat

diambil, **H₀ ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

4.3.3.2.2 Model Persamaan Regresi Linear Sederhana Untuk H₂

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diperoleh persamaan regresi linear sederhana untuk hipotesis kedua seperti berikut ini :

$$Y' = 33.159 + 0.871X_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan persamaan tersebut konstanta sebesar 33.159, dengan demikian, jika nilai variabel komitmen organisasi (X_2) bernilai 0, maka variabel prestasi kerja (Y) akan bernilai 33.159.

Artinya, jika nilai variabel komitmen organisasi (X_2) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel Prestasi Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.871. Karena koefisien variabel X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja yaitu apabila komitmen organisasi tinggi maka prestasi kerja tinggi.

4.3.3.2.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) Komitmen Organisasi

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.17
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,298	,291	6,675

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Dari Tabel 4.17, nilai adjusted R^2 sebesar 0,291 atau (29.1%). Hal ini menunjukkan bahwa 29.1% prestasi kerja dijelaskan oleh faktor komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 70.9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis tersebut.

4.3.3.2.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat persamaan regresi antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 4.18

Tabel 4.18
Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,953	4,613		3,241	,002
	Kompensasi	,813	,129	,522	6,295	,000
	Komitmen Organisasi	,492	,132	,309	3,726	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Berdasarkan tabel 4.18, dapat lihat bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 6.295. Nilai t_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yang dicari pada $\alpha = 5\%:2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $92-2-1=89$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas.

Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat t_{tabel} sebesar 1.98698 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi pada variabel kompensasi sebesar 0.000, dengan demikian lebih kecil dari 0,05. Kesimpulan yang dapat diambil, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Tabel 4.18 juga menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel komitmen organisasi sebesar 3.726, serta nilai signifikansi sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Artinya, **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap prestasi kerja.

4.3.3.3 Hipotesis 3 (H_3)

4.3.3.3.1 Hasil Uji F

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama atau simultan terhadap prestasi kerja, maka perlu dilakukan uji F. Rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusannya adalah:

Rumusan Hipotesis 3 :

H_0 : Model penelitian kompensasi dan komitmen organisasi tidak dapat memprediksi prestasi kerja

H_a : Model penelitian kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja

Dasar dari pengambilan keputusan adalah:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Hasil uji F disajikan pada tabel 4.19.

Tabel 4.19
Hasil Uji F (ANOVA) Variabel Bebas Kompensasi dan Komitmen
Organisasi terhadap Variabel Terikat Prestasi Kerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2941,154	2	1470,577	47,169	,000 ^b
	Residual	2774,759	89	31,177		
	Total	5715,913	91			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

Sumber : Perhitungan SPSS 22 tahun (2017)

Pada tabel 4.19, F hitung yang diperoleh sebesar 47.169. Nilai F_{hitung} kemudian dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $92-2-1=89$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F_{tabel} sebesar 3.10 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Signifikansi pada uji F sebesar 0.000; dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel prestasi kerja.

4.3.3.3.2 Model Persamaan Regresi Linear Berganda Untuk H_3

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga seperti berikut ini:

$$Y' = 14.953 + 0.813X_1 + 0.492X_2$$

Konstanta pada model persamaan tersebut sebesar 14.953, artinya tanpa adanya variabel independen, variabel prestasi kerja sudah mencapai 14.953. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0.813 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel kompensasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan

asumsi nilai variabel lain tetap, maka variabel prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.813 dan kompensasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X_2) sebesar 0.492 dan bertanda positif. Artinya, jika variabel komitmen organisasi (X_2) mengalami kenaikan satu satuan dengan asumsi nilai variabel tetap, maka variabel prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.492 dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

4.3.3.3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi diperlukan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil analisis determinasi antara variabel kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,515	,504	5,584

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 22 (2017)

Ditinjau dari Tabel 4.20, dapat ditinjau bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,504 atau (50,4%). Hal ini menunjukkan bahwa 50,4% prestasi kerja dijelaskan oleh faktor kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

4.3.4 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian SPSS 22, dapat diketahui H_0 pada hipotesis pertama, kedua dan ketiga ditolak. Artinya, kompensasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang terbukti memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan dan tenaga yang dikeluarkan, maka hal tersebut dapat berdampak buruk bagi prestasi kerja yang mereka hasilkan. Dengan kata lain, semakin rendah kompensasi, maka akan semakin rendah pula prestasi kerja karyawan. Hal ini bisa dilihat pada hasil analisis deskriptif variabel kompensasi yang diukur menggunakan dimensi finansial dan non-finansial.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju terhadap pernyataan yang diajukan pada variabel kompensasi hanya sebesar 33,4%, sedangkan responden yang menyatakan sangat tidak setuju dan setuju sebesar 66,6%. Hal ini merepresentasikan bahwa responden merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sesuai dengan harapan dan tenaga yang mereka keluarkan.

Hasil uji t pada kompensasi juga telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja yang dilihat berdasarkan $t_{hitung}(8.389) > t_{tabel}(1.98698)$ dan signifikansi sebesar 0.000. Hasil tersebut sejalan dengan pendapat Patrix F. Naray (2013) yaitu kompensasi karyawan mempengaruhi prestasi kerja dengan korelasi dimana bila kompensasi meningkat

akan berdampak pada meningkatnya tingkat prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Achmad Rusyad Manfaluti dkk (2016); Ega Armadani dkk (2015); Aris Baharuddin dkk (2012); Ulfi Rahmawati dkk (2014). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selain kompensasi, komitmen organisasi juga berkontribusi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi. Apabila komitmen organisasi karyawan tergolong rendah, maka dapat dipastikan prestasi kerja karyawan tersebut tergolong rendah pula. Hal ini dapat dilihat dari analisis deskriptif variabel komitmen organisasi yang diukur menggunakan dimensi komitmen afektif, komitmen keberlanjutan dan komitmen normatif.

Dari hasil keseluruhan dimensi tersebut, total rata-rata responden yang memilih jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju sebesar 65,8% dan total rata-rata jawaban setuju dan sangat setuju sebesar 34,2%. Sedikitnya jumlah jawaban responden yang setuju terhadap pernyataan yang diajukan pada variabel komitmen organisasi menggambarkan bahwa komitmen organisasi pada PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi masuk ke dalam kategori rendah.

Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki komitmen organisasi yang rendah dilihat dari kurangnya kepedulian dan keyakinan terhadap nilai-nilai maupun aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini berkaitan dengan karakteristik masa kerja yang sebagian besar responden adalah pekerja yang masa kerjanya berkisar antara 0-1 tahun yang sedang dalam masa penyesuaian untuk mengenali perusahaan secara lebih mendalam.

Hasil uji t pada variabel komitmen organisasi juga menunjukkan H_0 pada hipotesis kedua juga ditolak yang berarti komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai $t_{hitung}(6.187) > t_{tabel}(1,98698)$ dan signifikansi sebesar 0,000. Hal ini selaras dengan pendapat yang dikemukakan oleh Patrix F. Naray (2013) yaitu komitmen organisasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi keinginan untuk keluar dari organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Matia Makmur (2014); Irfan Nanda Rizkiawan dkk (2013); Bara Dhatu Dewanggana dkk (2016); Dyah Ayu Kartika dkk (2014, umumnya mengidentifikasi bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Nilai adjusted R^2 kompensasi sebesar 0.433 (43.3%) lebih besar dari nilai adjusted R^2 komitmen organisasi yang hanya sebesar 0.291 (29.1%). Artinya, variabel kompensasi lebih berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja dibandingkan variabel komitmen organisasi.

Jika diinterpretasikan berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, H_0 pada hipotesis ketiga juga ditolak dilihat dari F_{tabel} sebesar 3.10 dan F_{hitung} sebesar 47.169 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar 0,000; dengan demikian lebih kecil dari 0.05 sehingga membuktikan bahwa model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan.

Nilai adjusted R^2 untuk kedua variabel bebas adalah sebesar 0,504 hal ini berarti bahwa persentase pengaruh variabel kompensasi dan komitmen organisasi

secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi adalah sebesar 50,4%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran kompensasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi adalah :
 - a. Prestasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi tergolong rendah. Dalam penelitian ini, dimensi prestasi kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap rendahnya tingkat prestasi kerja ialah dimensi ketangguhan dan keandalan. Pada dimensi ketangguhan dan keandalan, indikator yang paling memiliki kontribusi terhadap rendahnya dimensi tersebut adalah inisiatif. Hal ini menandakan bahwa inisiatif para karyawan tergolong rendah dan bermasalah. Inisiatif yang kurang terlihat dari sedikitnya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan atau kurangnya inisiatif untuk memberikan solusi pada saat suatu masalah timbul.
 - b. Kompensasi pada karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi tergolong rendah. Dalam penelitian ini kompensasi yang rendah sangat dipengaruhi oleh dimensi non-finansial. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan merasa bahwa kompensasi non-finansial yang mereka dapatkan melalui

fasilitas, cuti, dan asuransi belum memenuhi harapan. Asuransi diketahui sebagai indikator yang paling berkontribusi besar terhadap kurangnya kepuasan karyawan pada kompensasi non-finansial. Hal ini dikarenakan karyawan merasa asuransi yang sebelumnya diberikan oleh perusahaan, sebelum perusahaan bekerja sama dengan BPJS memiliki pelayanan yang lebih maksimal.

- c. Komitmen organisasi pada karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi juga tergolong rendah. Berdasarkan hasil penelitian, rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh para responden secara dominan dipengaruhi oleh dimensi komitmen afektif. Indikator yang paling berkontribusi terhadap rendahnya komitmen afektif karyawan adalah ikatan emosional. Hal tersebut disebabkan oleh minimnya kepedulian dan keyakinan terhadap nilai-nilai maupun aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi. Besarnya kontribusi kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi adalah sebesar 43.3%.
3. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi. Besarnya kontribusi komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi adalah sebesar 29.1%.

4. Model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi. Besarnya kontribusi kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja PDAM Tirta Baghasasi Bekasi adalah sebesar 50.4%.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan tersebut, diketahui terdapat pengaruh positif antara kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, serta model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja pada karyawan PDAM Tirta Baghasasi Bekasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam menentukan peningkatan dan penurunan prestasi kerja karyawan.

Sebagaimana sebuah penelitian, terdapat beberapa hipotesis yang digunakan untuk merumuskan inti dari penelitian. Berikut adalah hipotesis yang ditawarkan pada penelitian ini.

Hipotesis 1

Ho: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha: Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hipotesis 2

Ho: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja

Ha: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja

Hipotesis 3

Ho: Model kompensasi dan komitmen organisasi tidak dapat memprediksi prestasi kerja

Ha: Model kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja

Berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa seluruh H_0 ditolak yang menandakan bahwa H_a pada seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hipotesis 1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Pada kompensasi terdapat dimensi finansial dan non-finansial. Indikator yang paling berpengaruh pada dimensi finansial adalah dimensi bonus, hal ini menandakan bahwa adanya ketidakpuasan terhadap tingkat pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan yang menyebabkan rendahnya prestasi kerja yang ditampilkan. Semakin besar lama kerja maka semakin banyak bonus yang didapatkan, namun diketahui bahwa berdasarkan karakteristik responden lebih banyak karyawan yang masa kerjanya berkisar antara 0-1 tahun,

Sedangkan pada dimensi non-finansial, indikator yang paling berkontribusi pada ketidakpuasan responden pada dimensi non-finansial adalah asuransi. Asuransi diketahui sebagai indikator yang paling berkontribusi besar terhadap kurangnya kepuasan karyawan pada kompensasi non-finansial. Hal ini dikarenakan perusahaan saat ini bekerja sama dengan BPJS, dimana karyawan merasa asuransi yang sebelumnya diberikan oleh perusahaan memiliki pelayanan yang lebih maksimal.

Hipotesis 2 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja juga diterima. Pada variabel komitmen organisasi, dimensi yang paling memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja adalah dimensi komitmen

afektif. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum memiliki ikatan emosional yang tinggi dengan perusahaan, serta karyawan dianggap belum memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai yang terkandung pada perusahaan.

Bentuk cerminan dari hal ini dapat diakibatkan pada masa kerja karyawan yang mungkin masih terbilang dini sehingga perusahaan tidak mengetahui secara dekat dengan para karyawannya. Selain itu kurangnya kepercayaan terhadap nilai yang terkandung dalam perusahaan dapat menyebabkan rendahnya rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaannya.

Pada hipotesis 3 diketahui bahwa model penelitian kompensasi dan komitmen organisasi dapat memprediksi prestasi kerja. Gabungan dari kedua variabel tersebut berdampak positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Implikasi dari studi penelitian ini adalah agar perusahaan dapat meningkatkan kompensasi dan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan, agar prestasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan. Namun tidak hanya kompensasi dan komitmen organisasi saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Namun penelitian ini telah dapat membuktikan secara empiris bahwa kompensasi dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan temuan dan analisis serta pembahasan yang telah dilakukan, berikut dikemukakan beberapa saran yang dianggap relevan:

1. Saran-saran untuk penelitian lanjutan

- a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menambah variabel-variabel yang secara teori memungkinkan dapat mendukung variabel terikat prestasi kerja antara lain: kedisiplinan, pelatihan, beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja.
- b. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan menggunakan variabel yang sama namun pada objek penelitian yang berbeda atau menggunakan variabel yang berbeda dengan objek penelitian yang sama.
- c. Penelitian lanjutan yang masih menggunakan variabel prestasi kerja untuk lebih banyak mencari sumber referensi dari buku yang membahas tentang variabel tersebut.

2. Saran-saran yang ditujukan untuk PDAM Tirta Baghasasi Bekasi

- a. Jika dilihat dari hasil penelitian, didapat bahwa penyebab kompensasi rendah yang paling tinggi berasal dari segi non-finansial yang menandakan bahwa karyawan mengalami ketidakpuasan terhadap fasilitas, cuti dan asuransi yang diberikan.
- b. Berdasarkan pada hasil indikator, diketahui yang paling memiliki pengaruh adalah indikator asuransi. Disarankan agar perusahaan memastikan kepada pihak yang bekerja sama yakni BPJS untuk dapat memberikan kemudahan serta pelayanan yang maksimal bagi para karyawan.

- c. Komitmen organisasi dapat timbul jika adanya kepercayaan yang kuat oleh karyawan terhadap perusahaan, sehingga karyawan memiliki kemauan untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan mempertahankan keanggotaannya dalam perusahaan. Oleh karena itu, karyawan perlu untuk diberikan sosialisasi serta pendekatan secara psikologis mengenai nilai-nilai perusahaan agar timbul rasa memiliki terhadap perusahaan. Selain itu karyawan juga perlu untuk diberi kepercayaan dalam menyelesaikan pekerjaan agar timbul rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.
- d. Prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh indikator inisiatif. Ada baiknya perusahaan memberikan pemahaman yang lebih bahwa setiap saran maupun inisiatif dari karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan akan sangat diapresiasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Colquitt Jason A., Lepine, Jeffrey A., & Wesson, Michael J. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh jilid dua. Jakarta: PT Indeks.
- Greenberg, J., and Baron, R.A. 2009. *Behaviour in Organizations*, 9th editon. New York: McGraw Hill.
- Hani Handoko, T. 1999. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*, edisi 2. Yogyakarta: PBFEE.
- _____. Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*, edisi 2. Yogyakarta: PBFEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman Dan Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Husein, Umar. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. SUN.
- _____. 2009. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Perrsada.
- Kreitner, dan Kinicki. 2009. *Perilaku Organisasi*, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill Company.
- _____. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- _____. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Marihot T. E Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Michael, Leibunon and Weintein, Harold P. 2005. *Money is Everything*. Annual Report HR.
- Mondy, Wayne R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Jersey: Edisi Kesepuluh, Jilid dua.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- PB, Triton. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Jakarta Selatan: Oryza.
- Priyatno, Dwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B., Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan ke-3, edisi Pendekatan administratif dan operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Dergibson, Sugiarto. 2006. *Metode Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Martoyo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-enam. Jakarta: Prenada Media Group.

JURNAL

- Achmad Rusyad Manfaluti. *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Mojokerto*. JI_MILD , ISSN: 2337-697X, Volume VII - Nomor 1, Agustus 2016.

- Anggi Dyah Ayu Kartika. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 15 No. 2 Oktober 2014.
- Aris Baharuddin dkk. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang)*. E-Journal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Vol 6 No 2, 2012.
- Bara Dhatu Dewanggana, Dkk. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. PLN APP Semarang)*. ISSN 2502-7689, Vol. 2 No.2, 2016.
- Ega Armadani, dkk. *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan dukungan Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada bagian produksi PT. Glory Industri Semarang 2C)*. ISSN 2502-7689, Vol. 1, No. 1, Februari 2015.
- Irfan Nanda Rikiawan, Dkk. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera Kantor Cabang Batu)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Universitas Brawijaya, Vol. 6 No. 2, Desember 2013.
- Merry Ristiani. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan RS. Bhayangkara Trijata Denpasar*”, Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen. Vol 9 No. 1, 2013.
- Patrick F. Naray. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Konsultan Teknik PT. Arcende)*. E-Jurnal Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol. 1, No. 3, 2013.
- Salju Dan Mastia Makmur. *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Pt. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara*. Jurnal manajemen, issn 2339-1510, vol. 01 no. 02 halaman 73-83, 2014.
- Ulfi Rahmawati dkk. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Keagenan Ruko Hotel Aria Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 17 No. 2, 2014.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
KUESIONER PRA PENELITIAN

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Apakah Anda merasa kedisiplinan diri Anda memengaruhi waktu penyelesaian pekerjaan Anda?	19	11
2.	Apakah Anda memiliki beban kerja yang tinggi sehingga berpengaruh terhadap kemampuan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	15	15
3.	Apakah perusahaan memberikan kepastian jenjang karir sehingga Anda berusaha berkontribusi secara maksimal untuk perusahaan?	21	9
4.	Apakah perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai sehingga mendorong Anda untuk lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan?	28	2
5.	Apakah lingkungan kerja Anda berpengaruh terhadap kemampuan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan?	18	12
6.	Apakah Anda sudah merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaan Anda?	20	10
7.	Apakah perusahaan senantiasa mendorong Anda untuk mengatasi permasalahan di tempat Anda bekerja?	13	17
8.	Apakah komitmen organisasi yang Anda miliki berpengaruh terhadap hasil kerja Anda di perusahaan?	24	6

LAMPIRAN 2
KUESIONER PENELITIAN VARIABEL Y

**KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PDAM TIRTA BHAGASASI BEKASI**

YTH. Bapak/Ibu Kepala Bagian

Saya Avionissa Insto Putri mahasiswi jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta, dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner mengenai prestasi kerja karyawan berdasarkan pengalaman Bapak/Ibu dalam memberikan nilai prestasi kerja karyawan. Kuesioner ini akan digunakan untuk keperluan penelitian. Data yang diisi oleh Bapak/Ibu akan dijaga dan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Avionissa Insto Putri

(Mahasiswa Jurusan Manajemen FE UNJ)

PETUNJUK PENGISIAN:

Berdasarkan atas pengalaman Bapak/Ibu dalam memberikan penilaian prestasi kerja karyawan, berilah tanda centang pada nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi bapak/ibu pada setiap pernyataan. Instrumen Prestasi kerja karyawan disusun dengan menggunakan skala likert dengan interval 4.

Berilah satu jawaban anda dengan memberi lambang centang pada salah satu kolom Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang tersedia pada masing-masing nomor pertanyaan.

A. KUESIONER PENELITIAN PRESTASI KERJA KARYAWAN (Y)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
Kualitas Kerja					
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya				
2.	Karyawan mengimplementasikan instruksi yang anda berikan dengan benar				
3.	Karyawan memiliki ketelitian yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya				
4.	Karyawan cenderung meminimalisir kesalahan dalam bekerja dengan melakukan pengecekan ulang terhadap hasil kerjanya				
5.	Karyawan cukup terampil dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya				
6.	Karyawan terampil dalam memanfaatkan peralatan pendukung yang difasilitasi oleh perusahaan untuk memudahkan pekerjaannya				
7.	Karyawan berusaha menampilkan hasil kerja yang rapi agar memudahkannya untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya				
8	Karyawan menampilkan hasil kerja yang terorganisir dan terstruktur				
Kuantitas Kerja					
9	Karyawan menghasilkan jumlah hasil kerja yang sesuai dengan target yang telah ditentukan				
10	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah hasil kerja yang optimal				
11	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang ditentukan				
12	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
Konsistensi Pegawai					
13	Karyawan senantiasa berusaha untuk mengembangkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan				

14	Karyawan berusaha mempelajari hal-hal baru yang berguna untuk memudahkan pekerjaannya				
15	Karyawan menunjukkan kerajinannya dalam bekerja dengan datang lebih awal				
16	Karyawan menunjukkan kerajinannya dalam bekerja dengan bersedia melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya				
Ketangguhan dan Keandalan					
17	Karyawan memahami instruksi yang anda berikan dengan cepat				
18	Karyawan tidak menanyakan pertanyaan yang sama secara berulang-ulang ketika anda beri instruksi				
19	Karyawan memiliki inisiatif yang cukup baik dalam menghadapi kendala pada pekerjaannya				
20	Karyawan memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari batas waktu yang ditentukan				
Kerjasama					
21	Karyawan menunjukkan kemampuan yang baik dalam bekerja sama				
22	Karyawan mampu berkolaborasi menyelesaikan pekerjaan bersama dengan rekan kerjanya tanpa konflik yang berarti				
23	Karyawan memiliki tingkat kepedulian yang baik terhadap pekerjaan rekan kerjanya				
24	Karyawan memiliki kemauan untuk membantu rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaan				
Sikap					
25	Karyawan berusaha untuk menjaga nama baik perusahaan di mana pun mereka berada				
26	Karyawan tidak memiliki masalah interpersonal dengan sesama anggota perusahaan				
27	Karyawan memiliki tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya				
28	Karyawan mengakui kesalahan yang diperbuat sebagai wujud tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya				

Lampiran 3

Kuesioner Penelitian Variabel X_1 dan X_2

KUESIONER PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BHAGASASI BEKASI

YTH. Bapak/ibu/saudara/saudari

Saya Avionissa Insto Putri mahasiswi jurusan Manajemen Universitas Negeri Jakarta, dengan ini memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Kuesioner ini akan digunakan untuk keperluan penelitian. Data yang diisi oleh Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan dijaga dan dijamin kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Avionissa Insto Putri

(Mahasiswa Jurusan Manajemen FE UNJ)

ANGKET INSTRUMEN PENELITIAN

(Responden tidak perlu menulis nama)

A. Data Responden

- | | |
|---|--|
| 1. Jenis kelamin:
bekasi | 5. Lama bekerja di PDAM Tirta Bhagasasi |
| <input type="checkbox"/> Perempuan | <input type="checkbox"/> <1 tahun |
| <input type="checkbox"/> Laki-laki | <input type="checkbox"/> 1-2 tahun |
| | <input type="checkbox"/> >2 tahun |
| 2. Usia Anda: | 6. Penghasilan Per bulan |
| <input type="checkbox"/> 21-30 tahun | <input type="checkbox"/> 2-4 Juta Rupiah |
| <input type="checkbox"/> 31-40 tahun | <input type="checkbox"/> 4,1-6 Juta Rupiah |
| <input type="checkbox"/> > 40 tahun | <input type="checkbox"/> > 6 Juta Rupiah |
| 3. Pendidikan Terakhir: | 4. Status Pernikahan |
| <input type="checkbox"/> SMA/ sederajat | <input type="checkbox"/> Menikah |
| <input type="checkbox"/> D3 | <input type="checkbox"/> Belum Menikah |
| <input type="checkbox"/> S1 | |
| <input type="checkbox"/> S2 | |

PETUNJUK PENGISIAN:

Berilah tanda centang pada nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan persepsi bapak/ibu pada setiap pernyataan. Instrumen kompensasi dan komitmen organisasi disusun dengan menggunakan skala likert dengan interval 4.

Berilah satu jawaban anda dengan memberi lambang centang pada salah satu kolom Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) yang tersedia pada masing-masing nomor pertanyaan.

B. KUESIONER PENELITIAN KOMPENSASI (X₁)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1	Gaji yang saya terima selama bekerja sesuai dengan perjanjian				
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tingkat kesulitan pekerjaan yang saya hadapi				
3	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok saya dan keluarga saya				
4	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan perjanjian				
5	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan jumlah jam kerja yang saya lakukan				
6	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan atas hasil kerja yang saya capai				
7	Perusahaan memberikan bonus tambahan kepada saya dan rekan-rekan ketika target perusahaan terpenuhi				
8	Suasana ruang kerja saya cukup kondusif sehingga menciptakan kenyamanan untuk saya bekerja				
9	Ruang kerja yang sejuk membantu saya untuk lebih berkonsentrasi				
10	Terdapat fasilitas parkir yang memadai sehingga memudahkan saya maupun rekan kerja apabila				

	membawa kendaraan pribadi				
11	Ruangan kerja saya senantiasa rapi, wangi dan bersih				
12	Peralatan kerja pendukung yang diberikan perusahaan dapat berfungsi dengan optimal sehingga memudahkan saya dalam bekerja				
13	Perusahaan memberikan kesempatan bagi saya dan rekan kerja untuk berkembang melalui pelatihan				
14	Perusahaan memberikan hak karyawan berupa cuti tahunan				
15	Perusahaan memberikan hak cuti melahirkan bagi rekan kerja yang baru saja melahirkan				
16	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memuaskan bagi karyawan				
17	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan yang memuaskan bagi keluarga karyawan				

C. KUESIONER PENELITIAN KOMITMEN ORGANISASI (X₂)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
		1	2	3	4
1.	Ketika saya maupun rekan kerja mengalami musibah perusahaan menunjukkan kepeduliannya				
2.	Perusahaan memperlakukan saya dan rekan sesama karyawan dengan cukup baik				
3	Tidak terdapat penyimpangan aturan di dalam perusahaan sehingga nilai-nilai yang tertanam pada perusahaan sesuai dengan apa yang saya yakini				

4	Saya memiliki keyakinan terhadap nilai-nilai budi luhur yang tertanam di perusahaan				
5	Saya mengaplikasikan nilai-nilai budi luhur yang tertanam di perusahaan pada kehidupan sehari-hari				
6	Pekerjaan ini membuat kehidupan saya dan keluarga saya menjadi lebih baik dari segi ekonomi				
7	Faktor ekonomi menjadi salah satu alasan saya untuk tetap bertahan di perusahaan ini				
8	Berkat pekerjaan ini saya dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok saya seperti sandang, pangan, dan papan				
9	Terdapat pertimbangan-pertimbangan tertentu yang membuat saya ingin berkontribusi lebih maksimal kepada perusahaan				
10	Terdapat pertimbangan-pertimbangan tertentu yang membuat saya ingin bekerja lebih baik lagi demi tercapainya tujuan perusahaan				
11	Saya merasa berkewajiban untuk mempertahankan pekerjaan ini karena adanya faktor etika				
12	Apa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan mendorong diri saya pribadi untuk meningkatkan kesetiaan saya kepada perusahaan				
13	Saya memiliki dorongan yang kuat untuk senantiasa bergabung dan menjadi bagian dari perusahaan				
14	Pekerjaan ini sudah menjadi bagian dalam hidup saya sehingga saya ingin tetap menjadi anggota dalam perusahaan				

4	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	1	1	28
5	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	51
6	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	4	2	1	1	36
7	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	25
8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	36
9	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	20
10	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	43
11	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	4	4	1	1	2	35
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	33
13	2	1	1	1	2	1	1	1	2	4	4	1	2	2	3	3	1	32
14	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	1	34
15	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	28
16	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	28
17	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	4	34
18	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	55
19	1	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	31
20	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	31
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	33
22	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	56
23	2	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	35
24	3	3	1	1	2	1	2	4	2	2	1	2	3	1	3	2	4	37
25	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	1	1	35
26	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	30
27	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	42
28	3	3	3	1	1	1	4	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	33
29	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	2	3	2	47
30	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	34

Komitmen Organisasi

No	X2 _01	X2 _02	X2 _03	X2 _04	X2 _05	X2 _06	X2 _07	X2 _08	X2 _09	X2 _10	X2 _11	X2 _12	X2 _13	X2 _14	X2
1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	37
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28
3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	17
4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	33
5	1	2	2	1	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	22
6	2	3	1	2	3	1	1	1	2	2	1	3	4	1	27
7	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	32
8	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	39
9	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	37
10	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	19
11	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	26

12	2	1	4	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	26
13	1	1	3	1	2	4	1	3	2	3	4	3	2	2	32
14	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	45
15	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	32
16	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	22
17	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	52
18	1	2	3	1	2	3	4	1	1	1	3	1	2	2	27
19	3	1	4	2	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	32
20	3	4	1	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	42
21	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	28
22	3	4	2	3	4	1	3	2	3	4	2	3	2	3	39
23	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	24
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	26
25	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	33
26	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	28
27	2	2	1	1	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	22
28	3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	26
29	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	26
30	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	25

LAMPIRAN 5
DATA PRIMER HASIL KUESIONER

Prestasi Kerja (Y)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Skor	
1	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	3	3	1	59	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	4	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	47	
3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	1	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	66	
4	1	1	1	2	3	1	2	1	1	4	3	1	2	4	4	3	2	4	4	4	1	2	3	1	1	3	2	4	65	
5	3	3	2	4	1	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	61	
6	4	3	4	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	61	
7	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	51	
8	2	3	4	2	3	2	2	1	3	4	2	4	3	2	4	3	3	1	1	4	2	3	3	1	2	2	1	1	68	
9	2	2	2	3	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	1	3	2	1	2	3	2	2	1	4	1	1	1	1	59	
10	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	46	
11	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	1	63	
12	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	48
13	4	1	3	2	1	1	1	2	4	1	3	1	3	3	1	1	1	4	4	1	1	2	1	2	4	1	1	1	55	
14	1	2	4	3	3	1	1	1	2	3	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	1	2	1	55	
15	1	2	3	3	3	2	1	1	1	4	2	3	2	4	2	4	3	3	4	3	3	2	1	3	2	3	1	1	67	
16	4	4	3	2	4	4	1	1	4	4	1	1	3	3	4	1	4	4	1	3	3	2	1	1	1	4	2	1	71	
17	3	4	3	3	1	2	2	1	4	1	2	4	3	3	1	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	1	57	
18	3	4	3	1	2	3	1	4	1	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	1	1	60	
19	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	47	
20	4	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	52	
21	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	1	1	1	4	4	1	1	1	1	3	1	2	4	1	52	
22	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	45	
23	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	1	61	
24	1	3	2	3	1	2	1	2	2	3	4	2	2	2	3	1	4	1	1	2	2	2	1	2	2	3	1	1	56	
25	4	2	3	3	3	1	1	2	1	4	3	3	3	3	2	1	2	4	4	4	1	2	3	2	1	4	1	1	68	
26	1	4	3	1	4	4	1	1	1	4	1	1	3	3	4	1	4	1	1	4	4	2	2	1	1	4	1	1	63	
27	4	1	3	4	1	1	1	2	4	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	54	
28	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	50	
29	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	76	
30	3	2	2	3	2	4	1	2	2	1	2	1	3	3	1	4	1	4	4	4	1	2	1	1	2	2	2	1	61	
31	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	4	2	1	1	1	2	3	1	2	4	3	55	
32	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	49	
33	2	2	2	2	1	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	1	3	69	
34	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	70	
35	2	4	3	3	1	4	1	2	4	2	2	3	3	3	2	4	1	4	2	2	4	3	2	3	1	4	1	3	73	
36	3	3	4	2	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	82	
37	4	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	1	4	61	
38	3	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	1	58	
39	4	4	3	4	1	4	1	2	4	4	1	1	3	1	1	1	4	3	1	3	3	1	1	3	3	4	1	1	67	
40	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	3	3	3	1	3	1	2	4	3	4	3	59	
41	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	4	4	58	
42	2	3	4	2	1	4	1	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	69	
43	4	1	3	4	1	1	1	2	4	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	53	

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Skor	
44	1	2	1	4	1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	50	
45	4	2	2	3	1	2	3	4	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	3	1	1	66	
46	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	48	
47	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	4	3	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	53	
48	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	62	
49	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	49	
50	2	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	4	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	1	1	60	
51	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	52	
52	3	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	1	1	3	2	2	4	3	3	4	3	66	
53	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	46	
54	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	1	2	65	
55	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	48	
56	4	4	3	4	1	4	1	2	4	1	3	1	3	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	3	4	1	4	1	67	
57	2	3	4	3	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	3	4	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	58	
58	1	2	1	4	2	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	3	3	2	51	
59	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	1	70	
60	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	4	1	75	
61	2	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	49	
62	4	1	1	1	2	3	3	3	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	62	
63	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	4	1	3	1	4	1	2	1	1	54	
64	3	1	1	1	2	3	2	1	3	3	3	1	4	4	1	3	3	4	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	62	
65	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	57	
66	3	1	1	2	3	1	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	3	3	3	3	2	62	
67	4	1	3	3	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	4	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	54	
68	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	56	
69	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	3	3	1	2	2	3	2	2	54	
70	1	3	4	2	3	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	58	
71	2	3	1	4	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	1	2	2	3	3	1	55	
72	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	4	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	50	
73	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	4	4	1	1	1	1	3	1	2	4	1	53	
74	2	3	1	4	3	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	63	
75	3	1	1	2	3	4	1	1	4	4	3	4	2	4	1	3	2	4	2	4	3	1	2	2	3	4	1	3	72	
76	3	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	4	4	1	1	2	63	
77	2	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	3	3	1	3	1	4	4	1	2	1	3	2	2	1	2	4	1	56	
78	1	2	1	4	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	2	1	2	4	1	2	1	2	3	1	3	2	4	56	
79	1	3	1	2	3	3	2	4	1	2	2	4	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	4	59	
80	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	4	2	1	1	62	
81	2	2	1	4	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	1	4	1	3	1	64	
82	2	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	57	
83	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	4	3	3	1	1	65	
84	1	2	1	1	2	2	4	3	2	2	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	51	
85	4	1	1	3	2	1	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	64
86	2	3	4	1	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	4	3	3	3	77	
87	3	3	2	4	4	1	2	3	1	2	3	4	1	1	1	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	60	
88	4	2	2	4	1	4	1	2	1	4	3	1	2	4	1	2	2	1	1	4	4	3	2	2	3	4	4	3	71	
89	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	57	
90	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	60	
91	3	2	1	1	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	64	
92	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	64	

Kompensasi (X_1)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Skor
1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	1	1	35
2	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	29
3	4	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	1	1	41
4	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	3	1	1	29
5	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	41
6	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	1	1	4	2	1	1	36
7	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	26
8	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	1	1	40
9	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	1	37
10	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	42
11	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	4	4	1	1	2	36
12	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	1	38
13	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	1	2	2	3	3	1	34
14	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	1	34
15	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	28
16	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	37
17	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	4	34
18	4	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	4	2	1	1	41
19	1	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	31
20	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	3	31
21	2	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	38
22	2	1	1	2	2	3	4	1	1	3	2	2	4	3	3	4	3	41
23	2	1	1	2	3	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	35
24	3	3	1	1	2	1	2	4	1	2	1	2	3	1	3	2	4	36
25	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	4	1	1	2	1	1	35
26	3	3	3	1	2	1	4	2	1	1	1	2	3	1	2	4	3	37
27	4	3	4	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	2	40
28	3	3	3	1	1	1	4	2	1	1	2	1	3	1	2	2	1	32
29	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	1	2	4	2	3	2	47
30	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	3	2	2	34
31	3	4	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	36
32	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	3	1	3	31
33	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	42
34	4	2	4	1	3	2	4	2	3	4	1	2	2	3	4	1	3	45
35	3	3	3	2	4	1	4	2	2	4	3	2	3	1	4	1	3	45
36	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	1	3	49
37	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	1	34
38	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	4	4	36
39	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	36
40	1	2	2	3	1	2	2	2	4	1	3	1	3	3	3	3	2	38
41	2	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	1	2	2	3	3	1	34
42	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	1	44
43	4	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	4	35
44	4	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	1	31
45	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	36
46	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	2	2	3	30
47	1	1	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	33
48	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	1	2	3	2	2	35
49	3	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	28
50	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1	40

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Skor
51	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	46
52	3	4	4	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	36
53	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	26
54	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	1	38
55	1	3	1	1	4	1	1	1	4	2	1	1	1	1	4	1	4	32
56	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	1	4	2	3	1	40
57	1	2	4	3	2	2	1	1	2	2	3	1	2	2	2	1	2	33
58	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	3	2	2	1	32
59	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	44
60	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	4	1	46
61	1	1	1	2	1	2	2	1	4	1	3	1	4	1	2	1	1	29
62	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	1	3	2	3	1	3	36
63	1	1	2	2	1	3	4	1	2	3	3	2	2	1	2	2	1	33
64	2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	4	1	1	2	37
65	3	3	3	1	1	1	4	4	1	1	1	1	3	1	2	4	1	35
66	1	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	1	3	3	3	3	2	39
67	1	1	1	2	1	2	2	1	4	1	3	2	4	1	2	1	1	30
68	3	3	1	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	3	2	1	37
69	3	3	1	1	1	1	4	1	1	2	1	1	3	4	1	1	1	30
70	1	1	1	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	33
71	1	3	1	1	1	4	4	1	1	4	1	1	3	4	1	4	1	36
72	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	26
73	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	28
74	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	38
75	1	2	4	1	2	3	1	1	4	4	3	2	2	3	4	4	3	44
76	3	3	1	3	1	4	4	1	2	1	3	2	2	1	2	4	1	38
77	3	3	1	1	2	1	2	4	1	2	2	2	3	1	3	2	4	37
78	3	3	1	3	1	4	4	1	2	1	3	2	2	2	2	4	1	39
79	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	1	39
80	2	1	1	1	2	1	3	3	3	2	3	1	2	4	3	4	3	39
81	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3	1	1	40
82	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	1	4	2	1	1	37
83	1	3	1	1	1	4	4	1	4	4	1	2	3	4	4	1	1	40
84	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	1	3	3	2	32
85	1	4	4	1	3	3	4	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	39
86	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	1	2	4	2	3	2	48
87	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	1	3	1	3	35
88	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	42
89	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	38
90	4	1	1	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	1	33
91	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	1	39
92	3	4	4	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	38

Komitmen Organisasi (X₂)

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Skor
1	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	31
3	1	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	4	2	29

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Skor
4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	34
5	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	1	24
6	2	3	1	1	3	1	1	1	2	2	1	3	4	1	26
7	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	1	31
8	3	1	4	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	32
9	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	1	1	31
10	1	3	4	1	1	1	2	4	1	3	3	3	1	1	29
11	2	2	1	2	3	2	2	1	1	2	3	3	1	1	26
12	2	1	4	2	1	1	2	1	2	3	3	3	1	1	27
13	1	1	3	2	2	4	1	3	2	3	4	3	2	2	33
14	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	32
15	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	33
16	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	29
17	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	1	1	32
18	1	2	3	1	2	3	4	1	1	1	3	1	2	2	27
19	3	1	4	3	2	2	3	1	3	1	3	3	1	3	33
20	3	4	1	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	41
21	3	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	28
22	3	4	2	1	4	1	3	2	3	4	2	3	2	3	37
23	1	1	2	4	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	27
24	2	1	1	2	2	4	3	2	2	1	4	2	2	2	30
25	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	3	33
26	1	1	2	1	1	3	3	3	3	2	1	1	4	4	30
27	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	23
28	3	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	27
29	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	1	1	1	2	26
30	1	1	2	4	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	27
31	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	32
32	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	2	23
33	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	38
34	4	1	1	4	4	3	4	2	4	1	3	2	4	2	39
35	4	1	2	4	2	2	3	3	3	2	4	1	4	2	37
36	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	45
37	4	1	2	1	4	3	1	2	4	1	2	3	1	1	30
38	2	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	3	1	1	23
39	2	1	2	2	3	2	3	3	1	3	1	4	4	1	32
40	1	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	4	28
41	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	3	3	1	3	26

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Skor
42	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	30
43	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	4	2	27
44	1	1	2	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	1	25
45	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	4	1	30
46	3	1	4	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	24
47	1	1	2	1	1	3	3	3	3	1	1	1	4	2	27
48	2	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	36
49	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	21
50	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	30
51	4	1	3	2	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	36
52	3	2	1	1	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	34
53	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	21
54	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	2	2	2	1	32
55	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	4	1	1	1	22
56	2	4	3	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	31
57	2	2	1	2	2	3	1	2	4	2	2	1	1	1	26
58	3	2	1	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	29
59	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	34
60	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	37
61	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	1	4	1	24
62	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	35
63	2	1	3	3	3	2	1	1	1	2	1	2	2	1	25
64	3	3	3	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	32
65	2	1	4	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	31
66	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	28
67	2	1	1	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	2	27
68	1	3	4	1	1	1	2	4	1	3	3	3	1	1	29
69	2	1	2	2	3	2	1	2	4	3	1	2	1	1	27
70	3	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	29
71	2	1	1	3	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	31
72	2	1	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	24
73	3	1	2	3	3	2	4	1	2	2	4	1	1	1	30
74	3	2	4	1	2	2	4	1	1	2	3	2	2	2	31
75	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	40
76	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	34
77	1	1	2	2	3	2	1	1	2	2	4	3	3	1	28
78	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18
79	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	28

No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Skor
80	2	2	3	2	3	1	1	1	1	2	3	2	1	2	26
81	4	3	1	2	3	1	4	1	2	1	4	2	2	3	33
82	3	3	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	3	3	28
83	3	2	1	3	2	2	1	2	3	1	2	3	2	2	29
84	1	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	1	22
85	4	1	2	4	4	1	2	3	1	1	1	4	4	1	33
86	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	3	42
87	4	1	2	4	1	3	2	3	1	1	1	4	4	1	32
88	3	2	1	3	3	3	1	4	4	1	3	3	4	1	36
89	1	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	2	2	2	28
90	2	2	3	2	3	2	4	3	4	2	2	3	1	1	34
91	2	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	34
92	1	4	1	3	2	3	4	3	2	2	3	3	2	2	35

LAMPIRAN 6
HASIL PENGUJIAN INSTRUMEN

Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Ket.
Prestasi Kerja (Y)			
Y_01	0,673	0,361	Valid
Y_02	0,697	0,361	Valid
Y_03	0,796	0,361	Valid
Y_04	0,590	0,361	Valid
Y_05	0,779	0,361	Valid
Y_06	0,697	0,361	Valid
Y_07	0,593	0,361	Valid
Y_08	0,820	0,361	Valid
Y_09	0,525	0,361	Valid
Y_10	0,712	0,361	Valid
Y_11	0,569	0,361	Valid
Y_12	0,814	0,361	Valid
Y_13	0,680	0,361	Valid
Y_14	0,670	0,361	Valid
Y_15	0,834	0,361	Valid
Y_16	0,677	0,361	Valid
Y_17	0,768	0,361	Valid
Y_18	0,666	0,361	Valid
Y_19	0,618	0,361	Valid
Y_20	0,770	0,361	Valid
Y_21	0,746	0,361	Valid
Y_22	0,716	0,361	Valid
Y_23	0,849	0,361	Valid
Y_24	0,747	0,361	Valid
Y_25	0,394	0,361	Valid
Y_26	0,704	0,361	Valid
Y_27	0,548	0,361	Valid
Y_28	0,574	0,361	Valid
Kompensasi (X ₁)			
X1_01	0,574	0,361	Valid
X1_02	0,547	0,361	Valid

X1_03	0,630	0,361	Valid
X1_04	0,736	0,361	Valid
X1_05	0,657	0,361	Valid
X1_06	0,690	0,361	Valid
X1_07	0,553	0,361	Valid
X1_08	0,653	0,361	Valid
X1_09	0,703	0,361	Valid
X1_10	0,465	0,361	Valid
X1_11	0,431	0,361	Valid
X1_12	0,481	0,361	Valid
X1_13	0,482	0,361	Valid
X1_14	0,638	0,361	Valid
X1_15	0,514	0,361	Valid
X1_16	0,689	0,361	Valid
X1_17	0,460	0,361	Valid
Komitmen Organisasi (X ₂)			
X2_01	0,642	0,361	Valid
X2_02	0,586	0,361	Valid
X2_03	0,546	0,361	Valid
X2_04	0,728	0,361	Valid
X2_05	0,534	0,361	Valid
X2_06	0,527	0,361	Valid
X2_07	0,529	0,361	Valid
X2_08	0,554	0,361	Valid
X2_09	0,773	0,361	Valid
X2_10	0,644	0,361	Valid
X2_11	0,669	0,361	Valid
X2_12	0,638	0,361	Valid
X2_13	0,620	0,361	Valid
X2_14	0,860	0,361	Valid

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Prestasi Kerja)

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_01	55,73	301,651	,639	,956
Y_02	55,67	303,816	,669	,956
Y_03	55,70	301,528	,776	,955
Y_04	55,63	310,585	,560	,956
Y_05	56,00	299,172	,756	,955
Y_06	56,17	304,902	,671	,956
Y_07	56,57	314,668	,572	,957
Y_08	56,50	302,052	,804	,954
Y_09	56,07	308,892	,484	,957
Y_10	55,50	301,017	,682	,955
Y_11	56,07	310,202	,537	,957
Y_12	56,03	293,068	,790	,954
Y_13	55,87	306,878	,654	,956
Y_14	55,73	301,789	,635	,956
Y_15	56,00	298,138	,817	,954
Y_16	56,10	302,300	,645	,956
Y_17	55,90	302,438	,746	,955
Y_18	55,97	296,033	,622	,957
Y_19	55,97	302,240	,576	,957
Y_20	55,83	297,454	,744	,955
Y_21	56,13	305,913	,726	,955
Y_22	56,10	309,679	,697	,956
Y_23	56,47	299,085	,834	,954
Y_24	56,13	302,809	,723	,955
Y_25	56,53	315,085	,353	,958
Y_26	55,77	302,944	,675	,955
Y_27	56,70	311,803	,517	,957
Y_28	56,77	308,875	,539	,957

Variabel X₁ (Kompensasi)**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_01	33,17	65,040	,495	,867
X1_02	33,50	66,052	,472	,868
X1_03	33,73	63,513	,552	,865
X1_04	33,90	62,645	,681	,859
X1_05	33,57	66,461	,611	,864
X1_06	33,90	65,059	,640	,862
X1_07	33,57	64,668	,463	,869
X1_08	34,00	64,621	,592	,863
X1_09	34,03	65,689	,661	,863
X1_10	33,50	67,500	,387	,871
X1_11	33,70	67,872	,348	,873
X1_12	33,97	66,654	,394	,871
X1_13	33,53	66,533	,393	,872
X1_14	33,67	62,299	,550	,865
X1_15	33,57	67,289	,446	,869
X1_16	33,97	63,068	,625	,862
X1_17	34,07	66,754	,368	,873

Variabel X₂ (Komitmen Organisasi)**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_01	28,13	55,085	,582	,873
X2_02	28,37	54,861	,507	,876
X2_03	27,93	54,478	,447	,879
X2_04	28,07	53,237	,673	,868
X2_05	27,93	55,926	,455	,878
X2_06	28,03	55,482	,439	,879
X2_07	27,73	55,651	,444	,878
X2_08	27,93	55,099	,468	,877
X2_09	27,97	52,585	,725	,866
X2_10	28,00	54,414	,576	,873
X2_11	27,73	53,099	,595	,871
X2_12	27,83	53,385	,558	,873
X2_13	27,87	51,982	,514	,877
X2_14	28,20	50,579	,825	,860

LAMPIRAN 7 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Prestasi Kerja	Kompensasi	Komitmen Organisasi
N		92	92	92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59,39	36,41	30,13
	Std. Deviation	7,925	5,089	4,973
Most Extreme Differences	Absolute	,047	,062	,060
	Positive	,047	,062	,060
	Negative	-,035	-,055	-,051
Test Statistic		,047	,062	,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

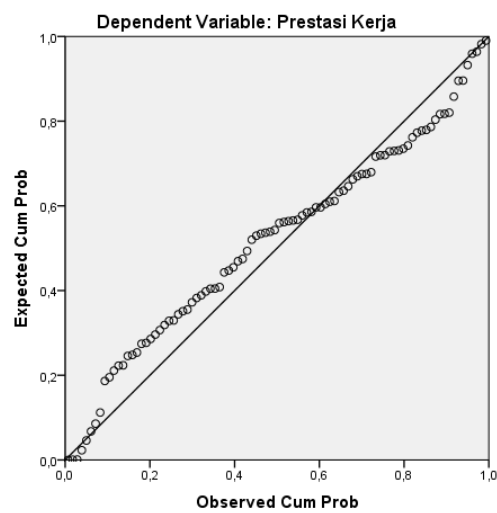
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Heterokedastisitas

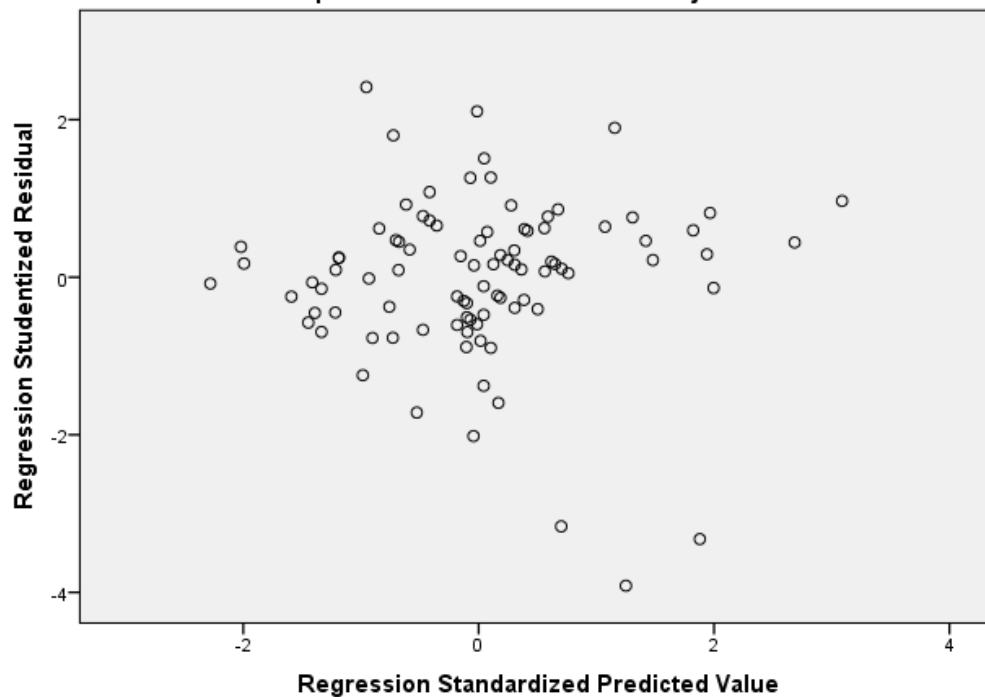
Correlations

			Unstandardized Residual	Kompensasi	Komitmen Organisasi
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,154	,103
		Sig. (2-tailed)	.	,142	,330
		N	92	92	92
	Kompensasi	Correlation Coefficient	,154	1,000	,361**
		Sig. (2-tailed)	,142	.	,000
		N	92	92	92
	Komitmen Organisasi	Correlation Coefficient	,103	,361**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,330	,000	.
		N	92	92	92

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

Scatterplot

Dependent Variable: Prestasi Kerja



Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	3357,557	21	159,884	4,746	,000
		Linearity	2508,333	1	2508,333	74,452	,000
		Deviation from Linearity	849,224	20	42,461	1,260	,235
	Within Groups		2358,356	70	33,691		
Total			5715,913	91			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	2819,078	23	122,569	2,877	,000
		Linearity	1705,836	1	1705,836	40,043	,000
		Deviation from Linearity	1113,241	22	50,602	1,188	,288
	Within Groups		2896,835	68	42,601		
Total			5715,913	91			

Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,793	1,261
	Komitmen Organisasi	,793	1,261

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

LAMPIRAN 8 HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Regresi sederhana variabel kompensasi dengan prestasi kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,662 ^a	,439	,433	5,970

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Tabel Hasil Uji Berganda (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2508,333	1	2508,333	70,380	,000 ^b
	Residual	3207,580	90	35,640		
	Total	5715,913	91			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,822	4,521		4,826	,000
	Kompensasi	1,032	,123	,662	8,389	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kompensasi Dengan Prestasi Kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,546 ^a	,298	,291	6,675

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Tabel Hasil Uji Berganda (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1705,836	1	1705,836	38,285	,000 ^b
	Residual	4010,077	90	44,556		
	Total	5715,913	91			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Komitmen Organisasi (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33,159	4,296		7,718	,000
	Komitmen Organisasi	,871	,141	,546	6,187	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Uji Regresi Berganda Kompensasi dan Komitmen Organisasi dengan Prestasi Kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. All requested variables entered.

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,515	,504	5,584

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel Hasil Uji Berganda (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2941,154	2	1470,577	47,169	,000 ^b
	Residual	2774,759	89	31,177		
	Total	5715,913	91			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi dan Komitmen Organisasi (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,953	4,613		3,241	,002
	Kompensasi	,813	,129	,522	6,295	,000
	Komitmen Organisasi	,492	,132	,309	3,726	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

LAMPIRAN 9

PERMOHONAN IZIN OBSERVASI



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV: 4893982
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI ; 4752180
Bagian UHTP: Telepon 4893726, Bagian Keuangan: 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS: 48984
Laman: www.unj.ac.id

Nomor : 0117/UN39.12/KM/2017
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Observasi

13 Februari 2017

Yth. Kepala Bagian SDM
PDAM Tirta Bhagasasi
Jl. KH Noer Ali Kav. 1
Bekasi

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Avionissa Insto Putri
Nomor Registrasi : 8215132783
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 085711066506

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka observasi awal penyusunan Skripsi.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasrthoyo, SH
NIP. 196304031985102001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog Manajemen

LAMPIRAN 10
SURAT BALASAN IZIN OBSERVASI



**PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
B E K A S I**

Jalan K.H. Noer Alie Kav. 1 (Perum Masnaga), Bekasi
Telp. (021) 8841901 Ext. 212 Fax. 88954815
Website : www.tirtabhagasasi.co.id E-mail : info@tirtabhagasasi.co.id

Bekasi, 29 Maret 2017

Nomor : *SA/Ket./PDAM.TB/BKS/III/2017*
Lampiran : -
Perihal : Balasan Izin Penelitian (Observasi)

Kepada Yth,
Kepala Biro Akademik,
Kemahasiswaan, & Humas
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta
Di -
Jakarta

Berdasarkan Surat Nomor: **0117/UN39.12/KM/2017** Perihal Permohonan izin penelitian (Observasi) kepada mahasiswa :

Nama : Avionissa Insto Putri
NIM : 8215132783
Jurusan/Program : Manajemen/ Strata Satu (S1)

Bersama ini kami sampaikan bahwa Mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan kegiatan Penelitian (Observasi) di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Bekasi.

Demikian Surat ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n Direksi PDAM Tirta Bhagasasi Bekasi
Ka. Bag Sumber Daya Manusia

Lilie Subali, S.AB

Tembusan :

1. Rektor Universitas Negeri Jakarta;
2. Arsip.

LAMPIRAN 11

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
 UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
 Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon (021) 4721274/4762385, Fax: (021) 47662385
 Laman: www.fk.unj.ac.id



1. Nama Mahasiswa : **AVONHISA (Fitri) Putri**
 2. No. Registrasi : **215132193**
 3. Program Studi : **S1 MATEMATIKA**
 4. Dosen Pembimbing I : **M. DEVA SUTIRTA, M.Pd., NIP. 1975100806119860032001**
 5. Dosen Pembimbing II : **A. RUTH ANS. WATI, S.KIP., NIP. 1971100820092021001**
 6. Judul Skripsi : **Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organizational Terhadap Perilaku Kerja yang Berwujud pada Bekerja**

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	Februari 2017	ACC. Sudut	SECARA LEBIH SINGKAT MENEMUKAN WAKUWAKU DAN BENTUK PERUSAHAAN BERUSAHA		
2	24 MARET 2017	BAB I	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
3	31 MARET 2017	BAB I	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
4	31 MARET 2017	BAB I	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
5	31 MARET 2017	BAB I	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
6	3 APRIL 2017	BAB I (ACC)	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
7	21 APRIL 2017	Kajian teori, Metodologi penelitian, format penulisan (BAB 1)	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
8	28 April 2017	BAB II	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
9	3 Mei 2017	BAB III	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
10	9 Mei 2017	BAB III	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
11	9 Mei 2017	BAB III	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
12	10 Mei 2017	BAB III	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
13	6 Juni 2017	BAB IV & V	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		
14	10 Juni 2017	BAB IV & V	PERUBAHAN LINTAS BELAKANG / PERUBAHAN		

Catatan :
 1. Kartu ini dibawa dan dihandarangi oleh pembimbing pada saat konsultasi
 2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI

LAMPIRAN 12 FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI
Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax (021) 4706285
Laman: www.fe.unj.ac.id



1. Nama Mahasiswa
2. No. Registrasi
3. Program Studi
4. Tanggal Ujian Skripsi

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

: **ANONISA INTO PUTRI**
: **0210132103**
: **SA. MANAJEMEN**

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Pr. a. UMI Mardiyah, M. S.	Kategori univ analisis deskriptif		
2		Rembahan Pada Regresi Linier Sederhana dan beranda menggunakan adjusted R		
3		Perbaikan lampiran, konsistensi tyuan penelitian dengan kesimpulan, perbaikan daftar pustaka		
4	Dr. I Ketut P. Subardhaya, M. S.	Perbaikan Analisis Deskriptif, Impukasi Kata Rerawatan		
5				
6				
7	Widya Permata, SE, MBA			
8				
9				
10				

Sudah diperbaiki sesuai saran
<== SETUJU DIPERBANYAK ==>

Paraf Pembimbing I

Paraf Pembimbing II

- Catatan :
1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
 2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
 3. Kartu ini harus ditampikan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

Riwayat Hidup



Avionissa Insto Putri adalah anak ke-2 dari 3 bersaudara yang lahir di Jakarta pada 13 Januari 1995. Peneliti memulai sekolah di SDN Mustika Jaya VI yang kemudian lulus pada tahun 2006, lalu melanjutkan sekolah di SMPN 26 Kota Bekasi di tahun yang sama. Tiga tahun kemudian peneliti lulus dan melanjutkan sekolah menengah atas di SMA 9 Kota Bekasi. Di SMA peneliti memilih jurusan IPA sebagai jurusan peminatan.

Pada tahun 2012 ketika peneliti lulus SMA, peneliti memilih melanjutkan pendidikan jenjang D1 di LBPP LIA jurusan Bahasa Inggris sebelum akhirnya berkuliah di Universitas Negeri Jakarta melalui jalur penerimaan mahasiswa yakni SBMPTN (Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri).