

Analisis Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja: Survei pada PT Ideal Sarana Cahaya Sukabumi

Andini Nidia Putri¹, R. Deni Muhammad Danial², Faizal Mulia Z³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

andininp29@ummi.ac.id¹, rdmdanial1043@ummi.ac.id², faizal_88@ummi.ac.id³

ABSTRACT

The aim of this research is to determine organizational commitment and compensation on the work productivity of PT employees. Ideal Sukabumi Light Facility. This research uses associative descriptive research methods with a quantitative approach. The sampling technique uses a saturated sampling technique, namely the entire population is sampled, so that there are 74 PT employees. Ideal Sarana Cahaya Sukabumi was used as a respondent. The data analysis techniques used are validity, reliability, then classical assumption tests, multiple correlation coefficients, correlation coefficients of determination, multiple linear regression, and hypothesis testing consisting of simultaneous hypothesis testing (F test) and partial hypothesis testing (T test). The results of this research are, the F test shows that organizational commitment and compensation together have a significant effect on work productivity with an F value of 18,948 > F table 3,126. Then, the T test results of organizational commitment on work productivity with a calculated T value of 2,269 > T table 1,993 show that organizational commitment has an effect on work productivity, and the results of the compensation T test on work productivity with a calculated T value of 3,309 > T table 1,993 show that there is an influence from compensation to work productivity

Keywords: Organizational Commitment, Compensation, Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Ideal Sarana Cahaya Sukabumi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sebanyak 74 karyawan PT. Ideal Sarana Cahaya Sukabumi dijadikan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik, koefisien korelasi berganda, koefisien korelasi determinasi, regresi linier berganda, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji hipotesis simultan (uji F) dan uji hipotesis parsial (uji T). Hasil pada penelitian ini yaitu, uji F menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $F_{hitung} 18.948 > F_{tabel} 3.126$. Kemudian, hasil uji T komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai $T_{hitung} 2.269 > T_{tabel} 1.993$ menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan hasil uji T kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai $T_{hitung} 3.309 > T_{tabel} 1.993$ yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan serta pesatnya perkembangan teknologi baru dapat meningkatkan kompleksitas tantangan yang dihadapi di perusahaan. Tantangan tersebut tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki, salah satu sumber daya terpenting dalam sebuah bisnis adalah sumber daya manusia. Karyawan sebagai sumber daya manusia di semua organisasi haruslah yang berkualitas, untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan dan bertahan dalam pesatnya perkembangan zaman globalisasi saat ini (Fatmawati & Azizah, 2022). Karyawan yang diharapkan memberikan berkontribusi untuk keberhasilan organisasi termotivasi, antusias dan fokus dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. SDM dikatakan produktif, apabila mempunyai produktivitas kerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabannya secara tepat waktu, begitu pun sebaliknya (Firdaus et al., 2019).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Hastuti et al., 2021). Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas meningkat. Akan tetapi, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Hal ini karena banyak kendala dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, terutama dari karyawan perusahaan itu sendiri (Sulistiyo, 2021). Peningkatan ataupun penurunan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi karyawan merupakan masalah penting, karena masalah mobilitas dan tingkat keluar karyawan sangat mempengaruhi langsung terhadap kualitas jasa perusahaan. Karyawan yang memiliki organisasi yang kuat terhadap perusahaan serta memiliki loyalitas dalam bekerja akan berupaya untuk terus mengembangkan diri guna meningkatkan prestasi kerjanya (Asmarolita, 2019). Upaya membangun komitmen organisasi merupakan sesuatu yang bermanfaat, karena dapat menjadikan Perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Pada kenyataannya, sering kali manajemen sumber daya manusia dalam suatu Perusahaan kurang memahami aspek-aspek yang mendasari rendahnya komitmen (Trihapsari & Nashori, 2023). Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi yaitu kompensasi.

Kompensasi merupakan masalah yang sangat kompleks dalam suatu organisasi, namun penting bagi pegawai maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada pegawai harus mempunyai dasar yang rasional tetapi faktor emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri (Pranata, 2020). Jika di dalam sebuah perusahaan terdapat karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai, maka produktivitas kerja tentu akan menurun.

Agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan produktivitas kerja yang tinggi dan mempertahankan karyawan yang bermutu, perusahaan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan pemberian kompensasi sebagai balas jasa pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan bekerja pada tingkat kinerja optimal yang dapat mendorong produktivitas kerjanya. Oleh karena itu, sudah sepantasnya jika pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan pada perusahaan mendapatkan imbalan yang sepadan dari perusahaan dengan cara memberikan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Tanjung, Hendar, Opan, & Hanafiah, 2020).

Salah satunya dapat dilihat pada perusahaan PT. Ideal Sarana Cahaya Sukabumi, dimana perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Distributor. Salah satu faktor yang membuat PT. Ideal Sarana Cahaya masih bertahan sampai sekarang yaitu karena produk yang dijual termasuk barang yang dibutuhkan secara terus menerus. Agar dapat bertahan di tengah semakin ketatnya persaingan distribusi dengan perusahaan lain, PT. Ideal Sarana Cahaya tentu saja harus memiliki serta mempertahankan karyawan-karyawan yang berkompeten agar *output* dari perusahaan dapat terus maksimal.

Selain hal tersebut, perusahaan juga harus memperhatikan produktivitas kerja dari setiap karyawannya karena karyawan adalah tulang punggung dari suatu perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara terkait pengelolaan persediaan di perusahaan ini sering terjadi kesalahan saat membeli barang kepada *supplier*. Terkadang pihak *supplier* tidak dapat memenuhi barang setiap tahunnya, perusahaan sering mendapatkan barang yang tidak sesuai harapan. Adanya kejadian tersebut sehingga perusahaan harus mengembalikan atau meretur barang ke pihak *supplier*. Perubahan tersebut mengakibatkan persediaan digudang menumpuk akibat kebanyakan barang rusak dan terjadi pula keterlambatan datangnya persediaan yang diretur tersebut. Adapun data yang telah dilakukan perusahaan dalam kurun waktu satu tahun terakhir terlihat bahwa karyawan tidak mampu memenuhi target perusahaan yang telah ditentukan setiap bulannya.

Tabel 1. Total Scoring Target di PT Ideal Sarana Cahaya 2023

Bulan	Total		Persentase
	Target	Actual	
Juni	Rp 3,497,004,248	Rp 1,958,247,354	56%
Juli	Rp 2,797,603,399	Rp 1,447,268,621	52%
Agustus	Rp 3,147,303,823	Rp 1,618,332,916	51%
September	Rp 2,698,910,212	Rp 1,485,439,459	55%
Oktober	Rp 3,147,303,823	Rp 1,332,936,564	42%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024 dari PT. Ideal Sarana Cahaya

Berdasarkan data tabel di atas target dan realisasi dari penjualan PT. Ideal Sarana Cahaya ini terlihat fluktuasi, dimana bulan Juni terjadi kenaikan penjualan,

bulan Juli dan Agustus mengalami penurunan, kemudian bulan September kembali mengalami kenaikan dan Oktober mengalami penurunan. Permasalahan yang terjadi di PT. Ideal Sarana Cahaya ini terjadi bahwa fluktuasi penjualan terlihat dari penurunannya produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut bulan Juli, Agustus dan Oktober tahun 2023.

Dari hasil wawancara di PT. Ideal Sarana Cahaya ditemukan fenomena yang berhubungan dengan komitmen organisasi yaitu banyaknya keluhan karyawan tentang komitmen perusahaan, berdasarkan pada data dari perusahaan ditemukan adanya kerusakan pada barang yang di produksi, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Jumlah Barang Rusak di PT. Ideal Sarana Cahaya 2023

Bulan	Persediaan	Barang rusak
Juni	393.284 Pcs Lampu	2.447 Pcs Lampu
Juli	335.682 Pcs Lampu	2.011 Pcs Lampu
Agustus	341.354 Pcs Lampu	2.591 Pcs Lampu
September	371.681 Pcs Lampu	2.168 Pcs Lampu
Oktober	319.301 Pcs Lampu	1.491 Pcs Lampu

Sumber: Data diolah oleh Peneliti, 2024 dari PT. Ideal Sarana Cahaya

Dari data di atas memperlihatkan bahwa sesuai dengan data yang diberikan oleh PT. Ideal Sarana Cahaya adanya penurunan jumlah hasil produksi barang setiap bulannya perusahaan mengalami kerusakan terhadap barang yang lumayan cukup banyak dan selalu berbeda jumlah setiap bulannya. Jumlah barang rusak yang terbanyak terjadi dibulan Agustus yaitu 2.591 unit dengan persediaan 341.354 unit. Berikutnya jumlah barang rusak terendah terjadi dibulan Oktober 2023 yaitu 1.491 unit dengan persediaan 319.301 unit. Target dari hasil suatu pencapaian perusahaan pada PT. Ideal sarana Cahaya masih kurang stabil. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya ketidakefektifan dari hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang diduga disebabkan oleh komitmen organisasi yang rendah sehingga adanya target yang tidak tercapai dan produktivitas menurun pada PT. Ideal sarana Cahaya.

Agar karyawan dapat bekerja dengan semangat dan produktivitas kerja yang tinggi dan mempertahankan karyawan yang bermutu, perusahaan hendaknya dapat memenuhi kebutuhan karyawannya dengan pemberian kompensasi sebagai balas jasa pada karyawan sehingga karyawan akan bertahan di perusahaan. Namun, dalam penelitian pendahuluan yang dilakukan, karyawan PT. Ideal Sarana Cahaya terindikasi terdapat masalah loyalitas. Hal ini terlihat dari data *turnover* karyawan bahwa terjadi keluar-masuknya karyawan yang membuat jumlah karyawan mengalami perubahan setiap tahunnya. Berikut data *turnover* karyawan PT. Ideal Sarana Cahaya:

Tabel 3. Data Turnover Karyawan PT. Ideal Sarana Cahaya 2023

Bulan	Karyawan Lama	Karyawan Keluar	Penerimaan Karyawan	Total Karyawan
Januari	85	8	-	77
Februari	77	5	-	72
Maret	72	5	4	71
April	71	1	3	73
Mei	73	1	1	73
Juni	73	1	1	73
Juli	73	-	3	76
Agustus	76	3	3	76
September	76	1	-	75
Oktober	75	3	3	75
November	75	4	3	74
Desember	74	-	-	74

Sumber: Karyawan PT. Ideal Sarana Cahaya

Berdasarkan data tabel di atas terlihat bahwa banyaknya karyawan yang keluar dari pada penerimaan karyawan selama satu tahun terakhir di PT. Ideal Sarana Cahaya. Hal tersebut terindikasi menjadi penyebab karyawan dengan mudah meninggalkan perusahaan disebabkan oleh pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, dimana insentif yang diberikan pada karyawan sangat kecil dan tidak semua penjualan masuk ke insentif, adapun gajinya tidak sesuai UMR, sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang keluar.

Penelitian ini didasari dari beberapa penelitian terdahulu yaitu, dalam penelitian (Gabriella et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan karakteristik organisasi terhadap produktivitas karyawan AJB Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala”, hasil dari penelitian ini tersebut komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dalam hal ini, organisasi harus lebih lagi dalam melakukan pendekatan terhadap karyawan, agar menumbuhkan komitmen yang lebih pada setiap karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka produktivitas kerja mengalami penurunan yang diakibatkan hubungan antara lingkungan, kemudian komitmen organisasi dan pemberian kompensasi berarti faktor pendukung dalam hal penurunan produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif asosiatif. Metode analisis deskriptif merupakan penelitian yang diarahkan untuk memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu (Hardani et al., 2020). Dan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua

variabel atau lebih, mencari hubungan yang bersifat sebab-akibat, antara variabel bebas dan variabel terikat (Wardani, 2020). Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kuesioner pada 74 karyawan PT. Ideal Sarana Cahaya yang dijadikan sampel, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. . Pengukuran setiap variabel menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atau kelompok terhadap suatu peristiwa atau fenomena sosial. Variabel dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen dinyatakan valid ketika nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r > 0,3$, begitu pun sebaliknya jika tidak valid nilai koefisien korelasi skor butir dengan skor total $r < 0,3$ (Sugiyono, 2022).

Uji reliabilitas adalah pengujian indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali (Livia, 2019). Tes ini digunakan pada saat menguji reliabilitas lebih dari dua alternatif jawaban *Cronbach's Alpha*". Suatu konstruk atau variabel dinyatakan *reliable* ketika hasil dari nilai *cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang dipergunakan tadi *reliable* (Sugiyono, 2022).

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi (X1)

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No	r.Hitung	r.kritis	Keputusan
1	0,418	0,3	Valid
2	0,725	0,3	Valid
3	0,747	0,3	Valid
4	0,839	0,3	Valid
5	0,710	0,3	Valid
6	0,651	0,3	Valid
7	0,601	0,3	Valid
8	0,554	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid, karena lebih besar dari rKritis yaitu 0,3.

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel komitmen organisasi dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,798, variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi

No	r.Hitung	r.kritis	Keputusan
1	0,511	0,3	Valid
2	0,548	0,3	Valid
3	0,366	0,3	Valid
4	0,357	0,3	Valid
5	0,643	0,3	Valid
6	0,660	0,3	Valid
7	0,377	0,3	Valid
8	0,371	0,3	Valid
9	0,447	0,3	Valid
10	0,485	0,3	Valid
11	0,576	0,3	Valid
12	0,364	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa seluruh instrumen dinyatakan valid, karena lebih dari 0,03.

Tabel 7. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kompensasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	12

Sumber : Hasil Pengolahan Data kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel kompensasi dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,676, variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No	r.Hitung	r.kritis	Keputusan
1	0,556	0,3	Valid
2	0,710	0,3	Valid
3	0,713	0,3	Valid
4	0,505	0,3	Valid
5	0,393	0,3	Valid
6	0,561	0,3	Valid
7	0,350	0,3	Valid
8	0,341	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil di atas, dapat dilihat bahwa seluruh instrumen pernyataan dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari 0,3.

Tabel 9. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.630	9

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas variabel produktivitas kerja dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,630, variabel tersebut dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyastama (Imron, 2019) uji normalitas menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari suatu regresi berdistribusi normal. Apabila tingkat kepercayaan 0.05 (5%) maka dari itu model regresi bisa dikatakan normal. Berikut hasil uji normalitas penelitian ini :

Tabel 10. Hasil Pengujian Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7

	Std. Deviation	2.72226324
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.064
	Negative	-.073
Kolmogorov-Smirnov Z		.631
Asymp. Sig. (2-tailed)		.821

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian normalitas pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan memperoleh probabilitas 0,821 sehingga dapat dikatakan normal karena lebih dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati antar variabel independen dalam model regresi. Bila nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinieritas (Meidiawati & Mildawati, 2016). Berikut hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 11. Hasil Pengujian Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.392	3.964		7.415	.000		
Komitmen Organisasi	.039	.085	.065	.462	.646	.694	1.440
Kompensasi	.067	.100	.094	.668	.507	.694	1.440

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai VIF sebesar $1.440 < 10$ dan tolerance sebesar $0,694 > 0,1$, artinya antara pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan

pada periode t-1 sebelumnya (Mardiatmoko, 2020). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $dW < dL$ atau $dW > 4 - dL$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat autokorelasi
2. Jika $dU < dW < 4 - dU$ maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat autokorelasi
3. Jika $dL < dW < dU$ atau $4 - dU < dW < 4 - dL$, artinya tidak ada kesimpulan

Tabel 12. Hasil Pengujian Auto Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590 ^a	.348	.330	3.147	2.078

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil pengujian dengan nilai Durbin Watson sebesar 2.078 > nilai dU = 1.6785. Hasil pengujian autokorelasi menunjukkan bahwa nilai dU lebih kecil dari Durbin-Watson, dan lebih kecil dari $4 - dU$ ($dU < dW < 4 - dU$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Cara pengujiannya dengan Uji Glejser. Jika nilai signifikan antara variabel independen dengan variabel absolute residual >0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Mardiatmoko, 2020). Hasil pengujian heteroskedastisitas :

Tabel 13. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.013	2.174		1.845	.069
1 Komitmen Organisasi	.021	.047	.063	.444	.658
Kompensasi	-.051	.055	-.131	-.927	.357

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel Komitmen organisasi adalah 0.658 dan nilai signifikan variabel kompensasi 0.367, hal ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki nilai signifikan yang melebihi 0,05. Maka

dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak memiliki perbedaan pengamatan – pengamatan terhadap setiap variabel.

Uji Linearitas

Tujuan pengujian ini untuk mengetahui bahwa hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) harus linear, dapat dikatakan memiliki hubungan apabila nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 (Meidiawati & Mildawati, 2016).

Tabel 14. Hasil Pengujian Linearitas Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	156.644	18	8.702	1.211	.285
Produktivitas Kerja * Komitmen Organisasi	7.581	1	7.581	1.055	.309
Between Groups	149.063	17	8.768	1.220	.281
Deviation from Linearity	395.315	55	7.188		
Within Groups	551.959	73			
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, pengujian linearitas pada pengaruh komitmen organisasi menunjukkan nilai *Deviation from linearity* sebesar 0,281, maka dari itu dari hubungan antara variabel X1 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

Sementara hubungan linear antara variabel X2 terhadap Y dapat diketahui berdasarkan tabel berikut ini :

Tabel 15. Hasil Pengujian Linearitas Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	116.059	17	6.827	.877	.602
Produktivitas Kerja * Kompensasi	9.351	1	9.351	1.201	.278
Between Groups	106.708	16	6.669	.857	.619
Deviation from Linearity	435.900	56	7.784		
Within Groups	551.959	73			
Total					

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian linearitas pada kompensasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai *Deviation from linearity* sebesar 0,619, maka dari itu hubungan antara variabel X2 terhadap Y mempunyai hubungan yang linear karena nilai signifikansinya melebihi 0,05.

Analisis Korelasi Berganda

Analisis yang digunakan untuk menghitung lemah atau kuatnya hubungan antar variabel *independent* (komitmen organisasi) dan variabel *dependent* (kompensasi).

Tabel 16. Koefisien Korelasi Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.590 ^a	.348	.330	3.147	.348	18.948	2	71	.000

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Hasil tabel di atas menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh angka R sebesar 0,590 dengan signifikan 0,05, nilai tersebut berada pada kategori 0,40 – 0,599 pada tabel kriteria Guilford. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sedang antara pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Mengenai besarnya pengaruh komitmen organisasi (variabel X1) dan (variabel X2), kompensasi terhadap produktivitas kerja (variabel (Y), rumus koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%M$$

Dimana:

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

Jika nilai koefisien mendekati nol (0), berarti variabel independen berpengaruh lemah terhadap variabel dependen. Namun jika koefisien determinasi mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel bebas dan variabel terikat kuat.

Tabel 17. Koefisien Determinasi Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.330	3.147

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi nilai R Square adalah sebesar 0,348.

Nilai R Square diperoleh dari perhitungan :

R : 0,348

Kd : $(0,590)^2 \times 100\%$

Kd : $0,348 \times 100\%$

Kd : 34,8 %

Dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi Pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja sebesar 34,8% Sedangkan sisanya ($100\% - 34,8\% = 65,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kd = 0.348 mendekati nilai 0 yang artinya pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dinyatakan lemah.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen (naik atau turun) ketika nilai dua variabel *independent* naik dan turun, digunakan persamaan regresi linier berganda. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y^* = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

Y* = Subjek dalam *dependent variable* yang diprediksikan

X = Subjek dalam *independent variable*

a = Harga Y Ketika X = 0 (harga konstan)

b = Angka atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang disebabkan pada perubahan *independent variable*.

Tabel 18. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.803	3.654		4.325	.000
1 Komitmen Organisasi	.225	.099	.265	2.269	.026
Kompensasi	.411	.121	.397	3.399	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan Tabel 18 dapat dilihat nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= 15.803 \\ b_1 &= 0.225 \\ b_2 &= 0.411 \end{aligned}$$

Maka dari itu, didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk dua prediktor (waktu kerja fleksibel dan kinerja karyawan) yaitu:

$$Y^* = 15.803 + 0.225 X_1 + 0.411 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 14.955 mengartikan bahwa jika variabel komitmen organisasi dan kompensasi bernilai (0) maka produktivitas kerja sebesar 14.955.
2. Apabila komitmen organisasi memiliki peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel kompensasi tetap, maka waktu kerja fleksibel akan mengalami kenaikan sebesar 0.225.
3. Apabila kompensasi mengalami peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi tetap, maka kompensasi akan mengalami kenaikan sebesar 0.411

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji ini menguji apakah variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak (Hasnan, Rusdinal, & Fitria, 2020).

Kaidah pengujian signifikan yaitu sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka signifikan
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tidak signifikan

Tabel 19. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.185	2	187.593	18.948	.000 ^b
	Residual	702.936	71	9.901		
	Total	1078.122	73			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel dimana nilai F hitung $18.948 > F_{tabel} 3.126$, sehingga dapat diketahui bahwa hipotesis ini dapat diterima dan dinyatakan layak untuk menjelaskan variabel dependen yang dianalisis.

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji-t atau uji persial adalah uji yang dapat memperoleh informasi tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan uji yang terpisah atau terpisah secara signifikan (Nasution, Putri, & Lesmana, 2019).

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan $dk = n - 1$, kriteria sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} \geq t$ tabel maka signifikan
2. Jika $t_{hitung} \leq t$ tabel maka tidak signifikan

Pengujian Pengaruh Komitmen Organisasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 20. Hasil Uji Parsial Variabel Komitmen Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.803	3.654		4.325	.000
1 Komitmen Organisasi	.225	.099	.265	2.269	.026
Kompensasi	.411	.121	.397	3.399	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel dimana nilai t hitung 2.269 > t tabel 1.993 maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

Pengujian Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 21. Hasil Uji Parsial Kompensasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.803	3.654		4.325	.000
1 Komitmen Organisasi	.225	.099	.265	2.269	.026
Kompensasi	.411	.121	.397	3.399	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2024

Berdasarkan dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel dimana nilai t hitung $3.309 > t$ tabel 1.993 maka artinya ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

KESIMPULAN

Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

1. Komitmen organisasi dan kompensasi di PT. Ideal Sarana Cahaya Sukabumi memiliki dampak yang baik terhadap karyawan, keduanya dapat dirasakan oleh karyawan yang dimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada garis kontinum terhadap variabel komitmen organisasi yang berada pada kategori kuat, Semakin kuat komitmen organisasi dan kompensasi, maka semakin kuat juga produktivitas kerjanya, hal ini dapat dilihat pada garis kontinum variabel produktivitas kerja berada pada kategori sangat kuat.
2. Berdasarkan hasil pengujian parsial, menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. dapat dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis dimana T hitung lebih besar dari T tabel. Artinya, komitmen organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian parsial, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dapat dibuktikan dengan adanya hasil uji hipotesis dimana T hitung lebih besar dari T tabel. Artinya, kompensasi dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatmawati, A., & Azizah, S. N. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PNS di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 4, Issue 2). <https://jurnal.universitaspurtrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Firdaus, J., Kirana, K. C., & Prayekti. (2019). Work Culture and Motivation on Work Productivity of Employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul). *Ebbsnk*, 10(2), 49–58.
- Gabriella, Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2531–2540.
- Hardani, Juliana Sukmana, D., & Fardani, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Pengabdian View project Seri Buku Ajar View project*.

<https://www.researchgate.net/publication/340021548>

- Mahaawati, E. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Panjaitan, Maludin, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12.
- Pranata, E. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NICEPRO MEGATAMA*. 1(4), 102–111.
- Purnomo, E., & Purnomo, E. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI. *Sosio E-Kons*, 10(1), 28–38. http://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons
- Ridlo, M., Wardhana, I. A., & Jessica, K. G. (2021). *The effect of job satisfaction , workplace spirituality and organizational commitment on work productivity with organizational citizenship behavior (OCB) as intervening variable (Case study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo)*. 10(2), 249–264.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D* (edisi 2). ALFABETA.
- Sulistiyo, A. (2021). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja , Insentif , Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di PT . Nayati Indonesia Kota Semarang. *Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 27(2), 01–17.
- Tanjung, R., Hendar, Opan , A., & Hanafiah. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 10(1), 73.
- Trihapsari, V. R., & Nashori, F. (2023). Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta. *Proyeksi*, 6(2), 12–20. <https://doi.org/10.30659/p.6.2.12-20>
- Wardani, kusuma D. (2020). Pengujian Hipotesis (Deskriptif, Komparatif dan Asosiatif). In A. Wulandari (Ed.), *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*. LPP Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Yadewani, D., & Nasrul, H. W. (2019). PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. BPR PRIMA RAGA SEJAHTERA PADANG. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 577.