

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUADI NICKEL
ALLOY INDONESIA KABUPATEN BANTAENG**

SKRIPSI



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUADI NICKEL-
ALLOY INDONESIA KABUPATEN BANTAENG**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

TRI INDRIANI PUTRI TIARA

NIM: 105721137319

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Pada akhirnya, ini semua hanyalah permulaan” (Nadin Amizah)

PERSEMBAHAN

**Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah
Rabbil’alamin**

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta orang-orang yang saya sayang dan almamaterku





**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN


Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng


Nama : Tri Indriani Putri Tiara
No.Stambuk/Nim : 105721137319
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Penelitian ini telah diperiksa, dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata satu (1) pada tanggal 12 Agustus 2023. Diprogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Agustus 2023

Menyetujui,
Pembimbing I Pembimbing II

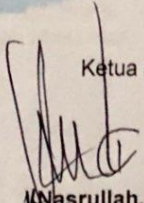

Dr. Samsul Rizal, S.E.,M.M
NIDN: 0907028401


Andi Risfan Rizaldi, S.E.,M.M
NIDN: 0918058602



Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507

Mengetahui,
Ketua Prodi Studi


Nasrullah, SE., M.M
NBM: 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama Tri Indriani Putri Tiara 105721137319 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0011/SK-Y/61201/091004/2023, Tanggal 14 Agustus 2023 Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 14 Agustus 2023

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag.
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, SE., M.ACC
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji
1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
2. Dr. Samsul Rizal, S.E., M.M
3. Nasrullah, S.E., M.M
4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. A. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp (0411) 866972 Makassar

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Indriani Putri Tiara
Stambuk : 105721137319
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen, Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 14 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Tri Indriani Putri Tiara
NIM: 105721137319

Diketahui Oleh,



Dr. A. Aidi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651507

Ketua Prodi Studi

Nasrullah, SE., MM
NBM: 115113H

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Indriani Putri Tiara

NIM : 105721137319

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng

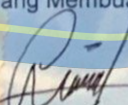
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Makassar, 14 Agustus 2023

Yang Membuat Pernyataan,




Tri Indriani Putri Tiara
NIM: 105721137319

ABSTRAK

TRI INDRIANI PUTRI TIARA. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh : Samsul Rizal dan Andi Risfan Rizaldi

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Huadi Nickel Alloy-Indonesia kabupaten Bantaeng yang merupakan jenis penelitian yang bersifat kuantitatif. Sampel ini diambil dari PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer dan data sekunder. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala Likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistik melalui aplikasi Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 29 mengenai pengaruh komitmen organisasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng yang telah di bahas dari bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan penting yaitu komitmen organisasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi yang ada harus lebih ditingkatkan lagi karena bisa dilihat dari hasil penelitian bahwa komitmen organisasi yang ada masih cukup normal dan stabil, begitupun dengan kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

TRI INDRIANI PUTRI TIARA. 2023. The Effect of Organizational Commitment and Compensation on Employee Performance of PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Bantaeng Regency. Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Mentored by: Samsul Rizal and Andi Risfan Rizaldi

The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and compensation on the performance of PT. Huadi Nickel Alloy-Indonesia Bantaeng regency which is a type of quantitative research. This sample was taken from PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Bantaeng Regency. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires that are shared and relate to the problem under study. Data collection is carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data and secondary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 29 application regarding the effect of organizational commitment and work compensation on the performance of PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Bantaeng Regency which has been discussed from the previous chapter, So the author draws an important conclusion, namely organizational commitment and compensation have a positive effect on employee performance. Existing organizational commitment must be further improved because it can be seen from the results of research that existing organizational commitment is still quite normal and stable, as well as compensation which has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Organizational Commitment, Compensation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia". Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Teristimewa yang saya cintai dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak AKP Irwan Efendy, S.Sos dan Ibu St Rohani, Amkg yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudariku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak/Ibu Nasrullah, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Samsul Rizal SE.,MM. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Andi Risfan Rizaldi SE.,MM , selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Kepada pemilik NIM 105721133616 yang telah kebersamai penulis pada hari-hari yang tidak mudah selama proses pengerjaan tugas akhir. Terima kasih telah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan. Tetap kebersamai dan tidak tunduk pada apa-apa. Tabah sampai akhir, you are the best support system.
9. Teruntuk sahabat tercinta Ega, Irma, Yani, Hafsah, Sinta, Fadil, Galuh, Fikrul, Ikkal, dan teman-teman yang tidak bisa saya tulis satu persatu. Terima telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan

dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar. *Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb*



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENEKSAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR .	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Komitmen Organisasi	7
1. Pengertian Komitmen Organisasi.....	7
2. Tujuan Komitmen Organisasi.....	8
C. Kompensasi Kerja	11
1. Definisi Kompensasi Kerja	11
2. Tujuan Kompensasi Kerja.....	12
3. Indikator Kompensasi Kerja	12
D. Kinerja.....	13
1. Definisi Kinerja.....	13
2. Indikator Kinerja.....	14
E. Tinjauan Empiris.....	15

F. Kerangka Konsep.....	19
G. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	21
C. Jenis Dan Sumber Data	21
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Metode Pengumpulan Data.....	24
F. Teknik Operasional Variabel dan Pengukuran.....	24
G. Metode Analisis Data.....	26
H. Uji Hipotesis	28
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....	30
A. Gambaran umum PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia.....	30
1. Sejarah singkat PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia	30
2. Visi dan Misi	30
3. Struktur Organisasi.....	31
B. Hasil Penelitian.....	32
C. Pembahasan	39
BAB V PENUTUP.....	45
A. Kesimpulan.....	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN.....	48

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 2.1 Definisi Operasional.....	25
Tabel 3.1 Skala Likert.....	26
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Jenis Usia.....	32
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir.....	33
Tabel 4.4 Deskriptif Komitmen Organisasi.....	34
Tabel 4.5 Deskriptif Kompetensi.....	34
Tabel 4.6 Deskriptif Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 4.7 Uji Validasi.....	35
Tabel 4.8 Uji Realibilitas.....	36
Tabel 4.9 Uji Normalitas	37
Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas.....	39
Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda.....	40
Tabel 4.13 Koefisien R ²	41
Tabel 4.14 Uji t.....	42

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Konsep..... 20



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin modern ini ada banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya. Sumber daya manusia, merupakan peran penting untuk mengelola dan menjalankan aktivitas perusahaan. Indonesia, dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumber daya. Hanya perlu diusahakan agar jumlah penduduk yang sedemikian besar itu dapat digerakkan agar menjadi sumber daya manusia pembangunan yang produktif, sebagaimana yang dikehendaki oleh pembangunan Indonesia yaitu manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi pekerti luhur, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan gairah dan optimis. Jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan komitmen maka akan mudah perusahaan mendapatkan keuntungan dan tujuan kerja yang dilaksanakan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi, publik maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa orang yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Untuk menilai kinerja dari sumber daya manusia yang ada pada suatu perusahaan maka kita akan melihat dari beberapa sudut pandang yaitu: komitmen organisasi, kompensasi dan kinerja karyawan suatu perusahaan

dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Menurut (Widodo et al., 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibanding yang berkomitmen rendah. Perilaku komitmen organisasi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk (turnover) karyawan.

Komitmen organisasi merupakan kekuatan yang bersifat relatif dan individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi mengisyaratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau instansi. Pada hakikatnya kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerja tersebut. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2011) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak

langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Menurut (Sanjaya & Lasmini, 2007) menyatakan bahwa tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga menyebabkan timbulnya masalah-masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan.

Kompensasi merupakan jumlah paket finansial dan nonfinansial yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi kepada karyawan, masih dirasakan belum memenuhi tingkat kebutuhan dan kepuasan dari karyawan sesuai tingkat pendapatan yang diterima. Ini tercermin dari adanya keluhan karyawan untuk ditingkatkan kompensasinya sesuai dengan tingkat kesejahteraan pribadi dan keluarganya atas pendapatan yang diterima. (Michael dan Baron, 2004) menyatakan bahwa kompensasi finansial dibedakan dalam tiga kategori, yaitu gaji, tunjangan dan insentif : gaji merupakan pendapatan pokok yang diberikan kepada setiap karyawan, tunjangan merupakan pemberian untuk kesejahteraan karyawan dan insentif merupakan upah tambahan sebagai balas jasa, misalnya lembur. Menurut undang-undang nomor 35 tahun 2021 tentang pemberian uang kompensasi pasal 15 ayat 1, bahwa Perusahaan wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja atau buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Menurut (Bangun, 2012) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan syarat

pekerjaan yang sudah ditentukan. Sedangkan menurut (A. P. Mangkunegara, 2013) menyatakan: “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng adalah grup perusahaan yang berlokasi di Kawasan Industri Bantaeng. PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng fokus pada proses hilirisasi bahan mineral, khususnya biji nikel, sesuai dengan amanat UU No.4 tahun 2009 tentang pertambangan mineral dan batu bara. PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng juga mengharapkan kinerja karyawan yang baik sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal, dengan melihat komitmen organisasi dan memperhatikan pemberian kompensasi ke setiap karyawan. Namun terlihat nyata bahwa setiap orang memiliki komitmen yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat pencapaian perusahaan. Selain komitmen organisasi yang berbeda-beda tentu tingkat kompensasi yang diberikan oleh PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng kepada karyawan juga berbeda-beda sesuai beban kerjanya masing-masing. Maka dari itu pihak perusahaan harus lebih memperhatikan dari segi kenyamanan kerja karyawan, tunjangan, upah, fasilitas dan keselamatan kerja semua karyawan yang masih kurang harus ditingkatkan agar kinerja karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia bisa meningkat yang dapat mempengaruhi kualitas perusahaan menjadi lebih baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, dan setelah melakukan observasi pada PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia maka permasalahan yang di rumuskan adalah:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang digunakan dari rumusan masalah di atas adalah:

1. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.

2. Bagi Instansi

Dapat memberikan gambaran dan informasi dalam mengetahui komitmen organisasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi bagi yang tertarik di bidang manajemen dan melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang tata cara mengatur manusia sebagai tenaga kerja yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai penggerak roda organisasi atau perusahaan, jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar untuk dapat bekerja sama dan bersinergi sesamanya, maka tidak mungkin organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Akan tetapi yang harus dimengerti dan dipahami bahwa manusia tidak seperti mesin yang bekerja tanpa perasaan dan dianggap semata-mata sebagai energi sumber bisnis, namun manusia sebagai makhluk yang memiliki rasa, cipta dan karsa yang sempurna sebagai makhluk ciptaan Tuhan, sehingga di dalam pengkajian Manajemen SDM harus menggabungkan beberapa ilmu yang terkait, seperti ilmu sosiologi, ilmu psikologi dan nilai-nilai religi lainnya.

Menurut (Elbadiansyah, 2018) menyatakan bahwa SDM adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama dengan orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya. Sedangkan sumber daya manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sedangkan menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana

mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapainya tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Dari beberapa pengertian di atas jelas bahwa Manajemen SDM adalah bertujuan untuk mengatur manusia dalam organisasi atau perusahaan, karena manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi yang harus diolah dengan sebaik-baiknya.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang dikatakan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, dapat dikenali dengan ciri-ciri antara lain kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Komitmen mewakili sesuatu yang lebih dari sekedar loyalitas pasif kepada organisasi. Ini melibatkan hubungan aktif dengan organisasi sehingga individu bersedia memberikan sesuatu dari diri mereka sendiri untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. Oleh karena itu, bagi seorang pengamat, komitmen dapat disimpulkan tidak hanya dari ekspresi keyakinan dan pendapat individu tetapi juga dari tindakannya. Penting untuk dicatat di sini bahwa definisi ini tidak menutup kemungkinan (atau bahkan kemungkinan) bahwa individu juga akan terikat pada aspek lain dari lingkungan mereka, seperti keluarga atau

serikat pekerja atau partai politik. Ini hanya menegaskan bahwa terlepas dari kemungkinan komitmen lainnya, individu yang berkomitmen secara organisasi akan cenderung menunjukkan tiga jenis perilaku yang diidentifikasi dalam definisi di atas. Sebagai sikap, komitmen berbeda dengan konsep kepuasan kerja dalam beberapa hal. Pertama-tama, komitmen sebagai konstruksi lebih bersifat global, mencerminkan tanggapan afektif umum terhadap organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja, di sisi lain, mencerminkan tanggapan seseorang terhadap pekerjaannya atau aspek-aspek tertentu dari pekerjaannya. Karenanya, komitmen menekankan keterikatan pada organisasi tempatnya bekerja, termasuk tujuan dan nilai-nilainya, sementara kepuasan menekankan lingkungan tugas khusus di mana seorang karyawan melakukan tugasnya. (Mowday et al., 1979)

2. Tujuan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bertujuan untuk mempertahankan anggota. Keterikatan dalam komitmen terlihat dari tindakan atau perilaku. Seseorang dapat sukarela atau terpaksa dalam hubungan tersebut.

3. Indikator Komitmen Organisasi

a. Kontribusi

Kontribusi adalah sesuatu yang disumbangkan atau lakukan untuk membantu menghasilkan atau mencapai sesuatu bersama-sama dengan orang lain, atau untuk membantu membuat sesuatu menjadi sukses.

b. Promosi

Promosi adalah upaya untuk memberitahukan atau menwarkan produk atau jasa dengan tujuan menarik calon konsumen untuk

membeli atau mengkonsumsinya. Dengan adanya promosi, produsen atau distributor mengharapkan kenaikannya angka penjualan.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan, umumnya dipahami sebagai pengabdian dan kepatuhan kepada suatu bangsa, tujuan, filsafah, Negara, kelompok, atau seseorang.

d. Telaten

Telaten adalah memperhatikan dengan sungguh-sungguh serta memeliharanya.

e. Prinsip

Prinsip adalah aturan ketentuan/hukum, standar. Dengan kata lain prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan sebuah pedoman untuk berfikir atau bertindak.

f. Kebanggaan

Kebanggaan adalah wujud kepuasan atas hasil kerja keras sendiri. Tanpa upaya maupun kerja keras, jarang seseorang bisa merasakan kebanggaan. Makin besar perjuangan yang kamu lakukan untuk mewujudkan suatu tujuan, makin besar dan dalam kebanggaan yang kamu rasakan ketika tujuan itu berhasil kamu wujudkan.

g. Konsisten

Konsisten adalah suatu aktivitas yang dikerjakan secara berulang dan teratur.

h. Potensi

Potensi adalah kemampuan yang mempunyai kemungkinan untuk dikembangkan, kekuatan, kesanggupan, daya.

i. Peningkatan Potensi

Peningkatan potensi adalah kita harus memperlihatkan kemampuan yang bisa kita miliki untuk menunjukkan kepada orang sekitar.

j. Peningkatan Kemampuan

Peningkatan kemampuan adalah cara untuk menjembatani kesenjangan keterampilan yang disebabkan oleh tingginya kompetisi dalam dunia usaha yang meningkat.

k. Beruntung

Beruntung memiliki arti berlaba atau mendapat laba bisa juga diartikan bernasib baik, mujur dan bahagia.

l. Pengalaman

Pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami, dijalani maupun dirasakan yang kemudian disimpan dalam memori.

m. Taat

Taat adalah senantiasa tunduk dan patuh atau bisa juga diartikan sebagai kepatuhan kepada Tuhan.

n. Kepedulian

Kepedulian adalah salah satu bentuk tindakan nyata, yang dilakukan oleh masyarakat dalam merespon suatu permasalahan.

o. *Recommended*

Recommended adalah sesuatu yang disarankan karena dianggap baik, berkualitas, dan cocok.

p. Keuntungan

Keuntungan adalah kenaikan ekuitas atau aktiva bersih yang berasal dari transaksi atau kejadian yang mempengaruhi perusahaan dalam suatu periode akuntansi selain yang berasal dari pendapatan investasi pemilik.

C. Kompensasi Kerja

1. Definisi Kompensasi Kerja

Pada umumnya balas jasa bagi setiap orang yang bekerja telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui kompensasi yang diterimanya. Selanjutnya semakin banyak pula pemenuhan kebutuhan yang dapat dipenuhi sehingga kepuasan kerja makin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga kerja (fisik dan pikiran). Menurut (Sastrohadiviryo & Syuhada, 2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan (Handoko, 2016) berpendapat bahwa: "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka." Sesuatu yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya atas jasa yang diberikan untuk kemajuan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya.

Pengertian kompensasi/balas jasa menurut definisi di atas menyebutkan bahwa upah yang diterima oleh para karyawan/pekerja adalah merupakan suatu penerimaan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak. Dari definisi tersebut juga dijelaskan bahwa kompensasi dinilai dalam bentuk uang, serta tambahan-tambahan lainnya jumlah serta pembayarannya dilakukan sesuai dengan perjanjian kedua belah pihak.

Bagi perusahaan upah/gaji yang teratur dan layak diberikan kepada karyawan, berfungsi sebagai kelangsungan produksi yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Dalam hal ini penentuan besarnya kompensasi sangat penting agar karyawan merasa puas dan perusahaan juga tidak dirugikan.

2. Tujuan Kompensasi Kerja

Setiap tindakan, kegiatan dan kebijaksanaan pasti dibuat dengan maksud mencapai tujuan tertentu. Demikian pula dalam hal kebijakan kompensasi ini memiliki tujuan tertentu selain tujuan utama perusahaan juga terhadap kinerja karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu juga kebijakan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan keryawannya. (Pratama et al., 2015)

3. Indikator Kompensasi Kerja

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda (Umar, 2013) yaitu:

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Upah

Upah pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

c. Insentif

Insentif penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

d. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

e. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

D. Kinerja

1. Defenisi Kinerja

Menurut (Rivai & Sagala, 2009) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Menurut (Bangun, 2012) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang diraih oleh seseorang sesuai dengan

syarat pekerjaan yang sudah ditentukan. Sementara itu menurut (A. A. A. P. Mangkunegara, 2011) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

3. Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini peneliti mengukur kinerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Gunawan, 2018) yaitu :

a. Waktu (*time*)

Waktu (*Time*) adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada permulaan waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil dan pemaksimalan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

b. Kualitas (*quality*)

Kualitas (*Quality*) dapat dijelaskan berupa baik dan buruknya kualitas pekerjaan karyawan, serta keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

c. Kuantitas (*quantity*)

Kuantitas (*Quantity*) yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.

E. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah kajian yang didapatkan dari penelitian yang didapatkan sebelumnya.

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama (Tahun)	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Kusdinar, 2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi	Penelitian Kausatif (Kuantitatif dan Kualitatif)	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikansi dari komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung $>$ f tabel ($334.642 > 2,37$), dengan nilai signifikasnsi lebih kecil dari $0,010$ ($0,000 < 0,1$). Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikansi dari komitmen organisasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Ruyani et al., 2021)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah: (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (2) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, (3) budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

				terhadap kinerja guru, serta (5) komitmen organisasi, gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
3.	(Asyari et al., 2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Sumekar Sumenep	Penelitian Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Secara bersamaan, komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan Islam Bank Bekar (BPRS) Sumekar Sumenep, 2). Secara parsial komitmen organisasi, motivasi, kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Keuangan Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep.
4.	(Arifudin, 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global Media	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian diperoleh hasil sebagai berikut Kompensasi di PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dengan kriteria baik Kinerja karyawan PT Global Media diperoleh rata-rata jawaban responden

				sebesar 3,87 dengan kriteria baik Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
5.	(Sulaeman et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 15,490 + 0,617X$, dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$
6.	(Armanto & Gunarto, 2020)	Pengaruh Komitmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS)	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen pada PTS di Kota Palembang. Faktor yang paling dominan terhadap kinerja dosen PTS di Kota Palembang adalah kompensasi, artinya bahwa dengan meningkatnya kompensasi bagi dosen, maka kinerjanya

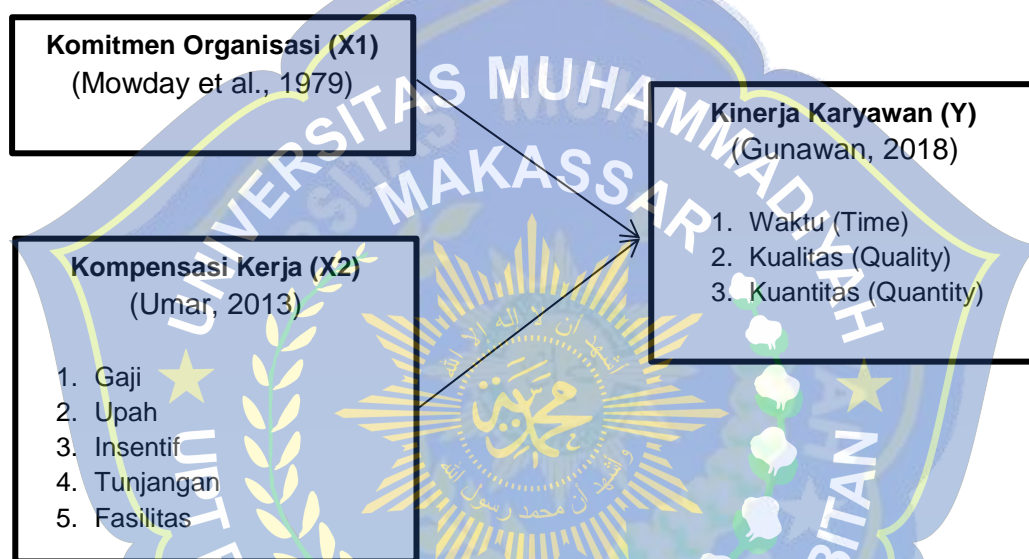
				akan meningkat. Hasil penelitian ini sangat memberikan masukan bagi perbaikann PTS di Kota Palembang karena jika dilihat dari pendapatan dosn tetap pada PTS di Kota Palembang masih dibawah rata-rata pendapatan layak seorang dosen.
7.	(Lubis et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawandime diasi Kepuasan Kerja Karyawan	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,488 dan P-Value sebesar 0,000. (2). Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai 0,369 dan P-Value sebesar 0,000. (3).Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai 0,781 dan P-Value sebesar 0,000. (4). Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai 0. 228 dan P-value sebesar 0,000.
8.	(Rizal, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh

		Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab.Barru		signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini di tunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,034 lebih besar dari pada t tabel 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
9.	(Rahmawati & Juwita, 2019)	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur dan implementasi budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Lantabur.
10.	(Dwianto et al., 2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA	Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,486, artinya persentase pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai tabel t ($5,146 > 2,048$).

F. Kerangka Konsep

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa kerangka pikir akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen.

Adapun kerangka pikir yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konsep

G. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif merupakan penelitian yang menggambarkan subjek atau objek pada saat sekarang dengan tidak menyimpan dari kondisi yang sesungguhnya atau berdasarkan fakta yang tampak.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Huadi Nickel Alloy Indonesia yang berlokasi di Papan Loe, Kecamatan Pajukukang, Kabupaten Bantaeng, Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan dimulai dari bulan Maret-Mei.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah kuantitatif yaitu data numeric yang memberikan informasi berupa angka yang yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang berhubungan dengan penelitian.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

a. Data primer

Data primer, atau data tangan pertama adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat ukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang di cari (Utama dan Mahadewi, 2012).

b. Data sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia (Utama dan Mahadewi, 2019)

D. Populasi dan Sampel

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai populasi dan sampel yang akan digunakan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017), berpendapat bahwa “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan karakteristik yang di tetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi juga diartikan sebagai keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu, Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia, yang berjumlah 2.019 Karyawan.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono,2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi itu harus representatif atau yang mewakili.

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin Menurut (Sugiyono, 2014), yaitu sebagai berikut:

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

Dimana :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat di toleransi (0,15)

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Jadi, sampel adalah sebagian populasi yang akan diteliti. Sebagai peneliti dengan jumlah populasi yang cukup besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini besar. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia yaitu 2.019 karyawan. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut:

$$n = 2.019 / (1 + 2.019 (0,1)^2)$$

$$n = 2.019 / (1 + 2.019 (0,1)^2)$$

$$n = 2.019 / (1 + 20)$$

$$n = 2.019 / 21,19$$

$$n = 95$$

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dengan jumlah populasi sebanyak 2019 Karyawan dan nilai presisi sebesar 15% maka jumlah sampel yang di hasilkan berjumlah 21,19 atau dibulatkan menjadi 95 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Sudaryono, 2018). Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini digunakan berbagai teknik, yaitu angket dan observasi.

1. Kuesioner

Kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2017).

2. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2017), observasi merupakan sebagai teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mencatat/mengumpulkan data-data yang diperlukan.

F. Teknik Operasional Variabel dan Pengukuran

Menurut (Sugiyono, 2017) Definisi Operasional merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. (Engel, 2014) Definisi Operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur
Komitmen Organisasi (X1) (Mowday et al., 1979)	Komitmen organisasi adalah sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Kontribusi • Promosi • Loyalitas • Telaten • Prinsip • Kebanggaan • Konsisten • Potensi • Peningkatan Potensi • Peningkatan Kemampuan • Beruntung • Pengalaman • Taat • Kepedulian • Rekomended • Keuntungan 	Skala Likert
Kompensasi Kerja (X2) (Umar, 2013)	Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Upah • Insentif • Tunjangan • Fasilitas 	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y) (Gunawan, 2018)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu (Time) • Kualitas (Quality) • Kuantitas (Quantity) 	Skala Likert

Pengukuran menggunakan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social, (Sugiyono, 2014). Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, skor tersebut seperti dibawah ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

Tanda	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

G. Metode Analisis Data

Untuk menjawab permasalahan penelitian, maka digunakan alat analisis sebagai berikut :

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.

2. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah suatu analisis yang menguraikan variabel kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

3. Uji Instrument Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data dalam sebuah kelompok data atau variabel, apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak *orthogonal* (nilai korelasi tidak sama dengan nol). Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, maka antar variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk dapat menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual

suatu pengamatan yang lainnya. Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak, maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut layak dipakai.

H. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan keputusan yang didasarkan dari analisis data, baik dari percobaan terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menafsirkan bagaimana keadaan (naik turunnya) suatu variabel, model regresi linear berganda melibatkan lebih dari satu variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Komitmen Organisasi dan Kompensasi Kerja dan variabel independen adalah Kinerja Karyawan. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Komitmen Organisasi
X2	= Kompensasi
α	= Konstanta
$\beta_1\beta_2$	= Koefisien Variabel
e	= Error

2. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini memiliki nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu jika nilai signifikansi t (p-value) < 0.05 , maka hipotesis alternatif diterima, yang mengatakan jika suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

- a. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$: maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hipotesis penelitian diterima.
- b. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$: maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hipotesis penelitian ditolak.

3. Uji F (Uji Model)

Uji model digunakan untuk melihat apakah model regresi dibangun menggambarkan fakta ditempat penelitian atau dapat digeneralisasikan apabila F tabel, maka model diterima artinya model regresi menggambarkan fakta dan apabila F hitung maka model regresi tidak menggambarkan fakta atau penelitian dianggap gagal.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menyatakan proposi keragaman pada variabel bergantung yang mampu dijelaskan oleh variabel pendugannya. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, nilai R^2 yang semakin mendekati 0 menunjukkan pengaruh yang semakin lemah seberapa persen model regresi menggambarkan fakta di tempat penelitian.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia

1. Sejarah singkat PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia

Kabupaten Bantaeng adalah lokasi yang dipilih oleh PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia untuk mengoperasikan pabriknya. Huadi Indonesia fokus pada proses hilirisasi bahan mineral, khususnya biji nikel, sesuai dengan amanat UU No.4 tahun 2009 tentang pertambangan mineral dan batu bara. Pemilik PT. Huadi Nickel-Alloy merupakan pengusaha asal Cina, namun perusahaannya dikelola langsung oleh Jos Stefan Hideky selaku direktur utama. PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia memulai ekspor pada bulan November 2018 dan diresmikan pada Januari 2019. PT. Huadi Nickel-Alloy merupakan Kawasan Industri Bantaeng (KIBA) adalah sebuah kawasan industri milik Pemerintah Kabupaten Bantaeng. Dibangun di atas lahan seluas 1.000 Ha yang berlokasi di Kecamatan Pajukukang, Kabupaten Bantaeng, Sulawesi Selatan. Kawasan ini diperuntukkan sebagai kawasan industri yang menopang pertumbuhan industri di Bantaeng dan diharapkan mampu menjadi penggerak dan penopang roda perekonomian Kabupaten Bantaeng pada khususnya, dan Sulawesi Selatan pada umumnya.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Menciptakan harmoni antara alam dan manusia, untuk mencapai kemakmuran bersama.

b. Misi

Membangun serangkaian industri dari pemurnian mineral hingga menjadi barang jadi, untuk kesejahteraan manusia dan alam.

3. Struktur Organisasi

Adapun susunan atau struktur organisasi pada PT. Huadi Nickel-Allo Indonesia terdiri dari :

- 1) Dewan Komisaris
- 2) Presiden Direktur
- 3) Wakil Direktur
- 4) Manajer
- 5) Sekretaris
- 6) Direktur Keuangan
- 7) Manajer Keuangan
- 8) *Cost Accounting And Budgeting* (Akuntansi Biaya dan Penganggaran)
- 9) Direktur Pengembangan Bisnis dan Pemasaran
- 10) Manajer Pemasaran
- 11) Pengembangan & Perencanaan Bisnis
- 12) Logistik Batubara
- 13) *General Director* (Direktur Jendral)
- 14) HR & GA Manajer
- 15) *External Relations* (*Minesite Office* / Kantor Tambang)
- 16) Legal
- 17) *Procurement* (Pengadaan)
- 18) *Operation Director* (Direktur Operasi)
- 19) *Mine Operation Manager* (Manajer Operasi Tambang)

- 20) *Mine Adm & Development* (Tambang Adm & Pengembangan)
- 21) *Mine Monitoring & Inspection* (Pemantauan & Inspeksi Tambang)
- 22) *Security Advisor* (Penasihat Keamanan)

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden Terkait Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin
Sumber Data Diolah**

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent %
Valid	Laki laki	71	74,7 %
	Perempuan	24	25,3 %
	Total	95	100 %

Sumber data diolah Spss

Berdasarkan hasil interpretasi responden terkait jenis kelamin, maka diperoleh hasil dimana jumlah responden atau dalam hal ini karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 71 karyawan dan jumlah karyawan berjenis perempuan 24 karyawan. Dari hasil uraian di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa karyawan jenis kelamin laki-laki mendominasi pada PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.

2. Karakteristik Responden Terkait Jenis Usia

**Tabel 4.2 Jenis Usia
Sumber Data Diolah**

USIA			
		Frequency	Percent%
Valid	20 – 25	62	65,3 %
	26 – 30	25	26,3%
	31 – 35	5	5,3%
	≥35	3	3,2 %
	Total	95	100 %

Sumber data diolah Spss

Berdasarkan hasil interpretasi responden terkait usia, maka diperoleh hasil dimana jumlah responden atau dalam hal ini karyawan yang berusia, 20-25 tahun sebanyak 62 karyawan, jumlah karyawan yang berusia 26-30 tahun sebanyak 25 karyawan, jumlah karyawan yang berusia 31-35 tahun sebanyak 5 karyawan, dan karyawan yang berusia ≥ 35 tahun sebanyak 3 karyawan.

3. Karakteristik Responden Terkait Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir
Sumber Data Diolah

PENDIDIKAN TERAKHIR			
		Frequency	Percent %
Valid	SLTA / Sederajat	32	33,7%
	D3	2	2,1%
	S1	59	62,1%
	S2	1	1,1%
	S3	1	1,1%
	Total	95	100%

Sumber data diolah Spss

Berdasarkan hasil interpretasi responden terkait jenis pendidikan terakhir, maka diperoleh hasil dimana jumlah responden atau dalam hal ini karyawan yang pendidikan terakhir SLTA / Sederajat sebanyak 32 karyawan, Diploma 3 (D3) sebanyak 2 karyawan, Strata 1 (S1) sebanyak 56 karyawan, Strata 2 (S2) sebanyak 1 karyawan, dan Strata 3 (S3) sebanyak 1 karyawan.

4. Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel, diantaranya dua variabel X dan satu variabel Y. Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel setelah ada tanggapan mengenai Pengaruh Komitmen

Organisasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng, sebagai berikut:

Tabel 4.4 Deskriptif Komitmen Organisasi
Sumber Data Diolah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	95	1,00	5,00	3,6737	0,83082
X1.2	95	1,00	5,00	3,9789	0,71428
X1.3	95	1,00	5,00	4,0105	0,79218
X1.4	95	1,00	5,00	4,0211	0,86269
X1.5	95	1,00	5,00	3,9895	0,84419
X1.6	95	1,00	5,00	3,8211	0,93375
X1.7	95	1,00	5,00	4,1368	0,83297
X1.8	95	1,00	5,00	3,9789	0,74347
X1.9	95	1,00	5,00	4,1789	0,74347
X1.10	95	1,00	5,00	4,0421	0,77068
X1.11	95	1,00	5,00	4,1368	0,83297
X1.12	95	1,00	5,00	4,0737	0,87813
X1.13	95	1,00	5,00	4,0105	0,77863
X1.14	95	1,00	5,00	3,9474	0,82987
X1_TOTAL	95	14,00	70,00	56,0000	8,51657
Valid N (listwise)	95				

Sumber data diolah Spss

Tabel 4.5 Deskriptif Kompensasi
Sumber Data olah

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	95	1,00	5,00	4,0737	0,87813
X2.2	95	1,00	5,00	4,1053	0,89292
X2.3	95	1,00	5,00	4,0737	0,91375
X2.4	95	1,00	5,00	4,1158	0,94377
X2.5	95	1,00	5,00	4,0105	0,89317
X2.6	95	1,00	5,00	4,3474	0,76865
X2.7	95	1,00	5,00	4,2632	0,82785
X2.8	95	1,00	5,00	4,2737	0,90439
X2.9	95	1,00	5,00	4,0526	0,98249
X2.10	95	1,00	5,00	4,1895	0,78949
X2_TOTAL	95	10,00	50,00	41,5053	7,03468
Valid N (listwise)	95				

Sumber data diolah SPSS

**Tabel 4.6 Deskriptif Kinerja Karyawan
Sumber Data Diolah**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	95	1,00	5,00	4,1368	0,78021
Y.2	95	1,00	5,00	4,1684	0,78079
Y.3	95	1,00	5,00	4,1579	0,73392
Y.4	95	1,00	5,00	4,2316	0,77806
Y.5	95	1,00	5,00	4,1789	0,81187
Y.6	95	1,00	5,00	3,9474	0,86748
Y_TOTAL	95	6,00	30,00	24,8211	3,76427
Valid N (listwise)	95				

Sumber data diolah SPSS

5. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validasi

Uji Validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keaslian suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid ketika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel. Berikut ini hasil uji validitas terkait variabel independen terhadap dependen:

**Tabel 4.7. Uji validasi
Sumber Data diolah**

No.	ITEM PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
1.	X1.1	0.651	0.168	Valid
	X1.2	0.687	0.168	Valid
	X1.3	0.768	0.168	Valid
	X1.4	0.696	0.168	Valid
	X1.5	0.759	0.168	Valid
	X1.6	0.780	0.168	Valid
	X1.7	0.759	0.168	Valid
	X1.8	0.768	0.168	Valid

No.	ITEM PERTANYAAN	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
	X1.9	0.776	0.168	Valid
	X1.10	0.784	0.168	Valid
	X1.11	0.832	0.168	Valid
	X1.12	0.687	0.168	Valid
	X1.13	0.764	0.168	Valid
	X1.14	0.760	0.168	Valid
2.	X2.1	0.776	0.168	Valid
	X2.2	0.771	0.168	Valid
	X2.3	0.840	0.168	Valid
	X2.4	0.828	0.168	Valid
	X2.5	0.841	0.168	Valid
	X2.6	0.829	0.168	Valid
	X2.7	0.797	0.168	Valid
	X2.8	0.787	0.168	Valid
	X2.9	0.795	0.168	Valid
	X2.10	0.730	0.168	Valid
3.	Y.1	0.820	0.168	Valid
	Y.2	0.810	0.168	Valid
	Y.3	0.850	0.168	Valid
	Y.4	0.821	0.168	Valid
	Y.5	0.794	0.168	Valid
	Y.6	0.675	0.168	Valid

Sumber data diolah SPSS

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu kuesioner dinyatakan reliebel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Berikut ini hasil uji reliabilitas variabel independen dan dependen:

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas

Sumber Data diolah

No	Variabel	CRONBACH'S ALPHA	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	939	Reliabel
2	Kompensasi	937	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	880	Reliabel

Sumber data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji realibilitas pada variabel independent dan dependent, maka diperoleh hasil dimana nilai crombach alpha pada item pernyataan pada variabel memiliki tingkat dan standar konsisten, ini dibuktikan besar nilai crombach alpha yang diperoleh melebihi batas sebesar 0,6.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan terhadap data literasi keuangan, *locus of control internal*, dan faktor demografi terhadap keputusan berinvestasi sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menguji pada masing-masing kelompok.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Sumber Data Diolah

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,61716855
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,072
	Negative	-0,041
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Sumber data diolah SPSS

Berdasarkan output data diatas, menunjukkan nilai signifikansi $0,200 \geq 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi pada variabel independen dalam model regresi dikatakan baik jika terdapat korelasi yang tinggi pada variabel independen. Data penelitian dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 atau nilai *tolerance* $\geq 0,10$

**Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas
Sumber Data Diolah**

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3,096	1,127		2,747	0,007		
	X1.Komitmen Organisasi	0,154	0,037	0,347	4,194	0,000	0,292	3,419
	X2.Kompensasi	0,316	0,044	0,591	7,138	0,000	0,292	3,419

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber data diolah SPSS

Berdasarkan tabel pengujian multikolinearitas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* menunjukkan $\geq 0,10$ serta nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal tersebut mengartikan bahwa tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel independen sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan atau kesamaan varian pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya.

**Tabel 4.11 Uji Heterokedastisitas
Sumber Data Diolah**

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,851	0,668		4,266	0,000
	Komitmen organisasi	-0,033	0,022	-0,282	-1,512	0,134
	Kompensasi	0,006	0,026	0,044	0,237	0,813

a. Dependent Variable: abs@res

Sumber data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa sig. pada variabel literasi keuangan dan *locus of control internal* bernilai lebih dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas, dalam artian apabila nilai signifikan (sig) \geq 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis regresi yang melibatkan variabel independen. Analisis regresi linier berganda

dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel komitmen organisasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia. Berikut ini hasil uji linier sederhana pada media SPSS:

**Tabel 4.12 Uji Regresi Linier Berganda
Sumber Data Diolah**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,096	1,127		2,747	0,007		
	X1.TOTAL	0,154	0,037	0,347	4,194	0,000	0,292	3,419
	X2.TOTAL	0,316	0,044	0,591	7,138	0,000	0,292	3,419
a. Dependent Variable: Y.TOTAL								

Sumber data diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji persamaan regresi diatas, maka diperoleh diskripsi sebagai berikut:

$$Y=3,096 + 0,154X1 + 0,316X2$$

Merujuk pada hasil diatas maka diperoleh hasil analisis variabel independen ke dependen sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,096 tanpa adanya komitmen organisasi dan kompenasi, maka kinerja karyawan pada PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng akan meningkat sebesar 3,096 bernilai positif.
- Variabel komitmen organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,154% jika komitmen rganisasi meningkat 1% maka kinerja karyawann pada PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng meningkat sebesar 0,154% mempunyai

pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- c. Variabel kompensasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,316% jika kompensasi meningkat 1% maka kinerja karyawan pada PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng meningkat sebesar 0,316% mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

e. Determinasi R^2

Determinasi adalah nilai yang menunjukkan seberapa besar pengurangan variasi dalam Y (variabel dependen) saat satu atau lebih variabel X (variabel independen) masuk ke dalam model regresi yang pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan modelnya dalam variasi dependennya. Berikut data determinasi R^2 sebagai berikut

Tabel 4.13 Koefisien R^2

Sumber Data diolah

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	0,815	0,811	1,63465
a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL				
b. Dependent Variable: Y.TOTAL				

Sumber data diolah SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,815. Ini berarti besarnya kontribusi antara variabel Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 81,5%. Sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

f. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara individual variabel independent (literasi keuangan dan *locus of control internal*) terhadap variabel dependen (keputusan investasi). Apabila diperoleh nilai signifikan $\leq 0,05$ (α) maka hipotesis terbukti sedangkan jika nilai signifikan $\geq 0,05$ (α) maka hipotesis tidak terbukti.

Tabel 4.14 Uji t
Sumber Data diolah
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,096	1,127		2,747	0,007	
	X1.Komitmen Organisasi	0,154	0,037	0,347	4,194	0,000	0,292 3,419
	X2.Kompensasi	0,316	0,044	0,591	7,138	0,000	0,292 3,419

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber data diolah SPSS

Berdasarkan Hasil Uji t maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan. Diketahui hasil olah data yang diperoleh sig sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4,194 > t_{table} 1,661$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Diketahui hasil olah data yang diperoleh sig sebesar $0.000 \leq 0.05$ dan nilai $t_{hitung} 7.138 > t_{table} 1.661$ Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

C. Pembahasan

Secara umum hasil pengujian variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng. Hal ini berarti hipotesis dapat diterima karena Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng. Komitmen Organisasi merupakan kondisi dimana karyawan tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen Organisasi karyawan dapat dinilai dari sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada didalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,815. Ini berarti besarnya kontribusi antara variabel Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 81,5%. Sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

Hasil perhitungan uji t pada tabel diatas menunjukkan nilai t hitung Komitmen Organisasi adalah sebesar $4.194 \geq t_{tabel} 1.661$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 dan Kompensasi adalah sebesar

7.132 \geq 1.661. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Steward V.Hoke, Bernhard Tewal dan Jacky S.B. Sumaraw (2018) yang menyebutkan bahwa, “Terbukti ada pengaruh antara variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini”. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam sebelumnya, maka peneliti memperoleh hasil dan kesimpulan dari hasil analisa sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia Kabupaten Bantaeng.
2. Kompensasi dan Kinerja Karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan.

B. Saran

1. Bagi PT. Huadi Nickel-Alloy Indonesia, diharapkan bisa lebih mempertahankan komitmen organisasi karyawan dan memperhatikan kompensasi dan kinerja karyawan, sehingga akan memberikan dampak yang baik dan positif dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel lain yang dapat meningkatkan semangat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Media. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
- Armanto, R., & Gunarto, M. (2020). Pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). *MBIA*, 19(2), 218–226.
- Asyari, M. H., ÔÇì, C., & ÔÇì, S. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(03), 331–345.
- Bangun, W. (2012). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Pratama Kiran.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- dalam Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.
- Elbadiansyah, E. (2018). Mengelola perguruan tinggi yang berkualitas dengan memaksimalkan tridharma perguruan tinggi. *CENDEKIA: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 1(2), 247–257.
- Gunawan, E. (2018). Factor analysis-validated comprehensive employee job performance scale. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 35(10), 2436–2449. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2017-0117>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hasibuan, M. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga, Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Kusdinar, N. A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Pembantu Bekasi. *Prosiding Manajemen*, 983–989.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.

- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia perusahaan (S. Sandiasih. *PT Remaja Rosdakarya*.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247.
- Pratama, S. A., Hakam, M. S., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang) Stefanus. *Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–6.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku konsumen dalam persaingan bisnis kontemporer*.
- Rahmawati, M., & Juwita, K. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(2), 63–72.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua. Penerbit: *Rajawali Pers, Jakarta*.
- Rizal, J. I. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanete Rilau Kab. Barru. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Ruyani, I., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Dimensi*, 10(1), 76–90.
- Sanjaya, I., & Lasmini, N. K. (2007). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Penempatan dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(3).
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2021). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Bumi aksara.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137.
- Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Universitas Brawijaya Press.
- Widodo, A., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional, Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(07).



LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUADI NICKEL-ALLOY INDONESIA KABUPATEN BANTAENG

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Usia : 20-25 Tahun
 26-30 Tahun
 31-35 Tahun
 Lebih dari 35 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA/Sederajat
 D3 S1 S2 S3

B. PETUNJUK PENGISIAN

2. Pada lembar ini terdapat beberapa pertanyaan yang harus Bapak/Ibu jawaban sesuai dengan pengalaman yang dihadapi.
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan
4. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
5. Semua pertanyaan atau pernyataan yang di ajukan, mohon dijawab dengan sungguh-sungguh tanpa ada yang terlewati.
6. Ada 5 (lima) alternatif jawaban

a. Sangat Setuju (SS)	Skor 5
b. Setuju (S)	Skor 4
c. Kurang Setuju (KS)	Skor 3
d. Tidak Setuju (TS)	Skor 2
e. Sangat Tidak Setuju (STS)	Skor 1

A. Komitmen Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
X.1	Saya bisa saja bekerja untuk organisasi yang berbeda sepanjang jenis pekerjaannya mirip					
X.1	Saya bersedia melakukan banyak upaya di luar yang biasanya diharapkan untuk membantu organisasi ini menjadi sukses					
X.1	Saya bangga mengatakan kepada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini					
X.1	Saya sangat senang bahwa saya memilih organisasi ini untuk bekerja dari pada yang lain					
X.1	Saya menemukan bahwa nilai-nilai saya dan nilai-nilai organisasi sangat mirip					
X.1	Saya akan menerima hampir semua jenis penugasan pekerjaan untuk tetap bekerja selama ini organisasi					
X.1	Saya membicarakan organisasi ini kepada teman-teman saya sebagai organisasi yang hebat untuk bekerja					
X.1	Hanya perlu sedikit perubahan dalam keadaan saya saat ini untuk membuat saya tetap menjadi bagian dari organisasi ini					
X.1	Memutuskan untuk bekerja di organisasi ini merupakan kebanggaan bagi saya					
X.1	Saya sangat peduli dengan nasib organisasi ini					
X.1	Organisasi ini benar-benar menginspirasi yang terbaik dalam diri saya dalam hal performa kerja					
X.1	Saya merasa sangat sedikit loyalitas kepada organisasi ini.					
X.1	Mengingat pada saat saya bergabung					
X.1	Bagi saya ini adalah yang terbaik dari semua organisasi yang mungkin untuk bekerja					

B. Kompensasi Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji						
X.2	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan					
X.2	Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga					
Insentif						
X.2	Ada insentif diluar gaji yang diterima karyawan					
X.2	Insentif diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan					
Tunjangan						
X.2	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
X.2	Perusahaan memberikan tunjangan(THR) yang membantu memenuhi kebutuhan karyawan.					
Fasilitas						
X.2	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					
X.2	Fasilitas kantor (serangan kerja, tempat parkir, kantin, tempat ibadah, dan peralatan kerja) lengkap dan memadai.					
Upah						
X.2	Peningkatan upah dinilai dari lamanya karyawan bekerja.					
X.2	Upah yang diterima sesuai dengan target pekerjaan.					

C. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SB	S	KS	TS	STS
Waktu						
Y	Karyawan yang bekerja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
Y	Pekerjaan selalu dimulai dengan tepat waktu					
Kualitas						
Y	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar					
Y	Karyawan dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapih					
Kuantitas						
Y	Pekerjaan yang karyawan berikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
Y	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar					

Lampiran Tabulasi Data

VARIABEL X1														X.TOTAL
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	60
4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	53
4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	61
4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
5	4	3	3	1	2	3	4	3	3	2	2	5	3	43
4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	50
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	57
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	63
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	66
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	2	3	4	56
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	58
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
3	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	3	4	5	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	60
4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	64
3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	3	58
3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	60
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
4	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	57
3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	57
3	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	3	54
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	65
4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	59
3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	58

3	4	4	2	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	57
4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	49
4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	60
3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	57
4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	5	61
4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	61
3	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	58
3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	56
4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	57
1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	17
4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	44
3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	51
2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	3	26
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	50
3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	58
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	64
5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	55
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	3	5	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	53
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	67
4	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	56
4	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	58
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
4	5	3	4	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	55
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	57
3	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	3	3	4	55
3	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	58
3	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	60
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	61
3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	52
4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	1	4	3	50

3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	60
3	4	4	3	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	56
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	57
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	50
3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	61
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	58

VARIABEL X2										X. TOTAL
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	2	1	2	5	5	4	1	3	30
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	5	4	5	4	4	1	4	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45

4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	3	4	5	5	4	3	3	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	42
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	45
4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37
3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	41
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	41
4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	5	4	4	5	4	3	5	4	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	2	3	4	2	3	4	4	3	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	2	1	1	1	2	1	1	1	4	17
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	36
5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	44
4	4	3	5	5	4	4	3	4	5	41
4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
4	4	4	4	3	5	3	5	4	2	38
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	32
5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	5	4	4	4	3	3	3	3	36

4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
4	5	5	4	3	4	4	5	2	5	41
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	44
4	3	4	4	2	4	4	2	4	5	36
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	46
1	1	3	3	4	5	5	5	5	4	36
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	2	2	4	4	4	5	4	4	5	38
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	37
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	38
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43
3	4	3	3	4	5	4	4	3	4	37
3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	39
3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	39

VARIABEL Y						Y. TOTAL
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
4	5	5	5	5	5	29
4	4	4	5	5	3	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	2	27
5	5	3	5	5	3	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	5	27
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	3	23
4	5	4	4	5	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	4	5	4	28
5	4	5	4	5	5	28
3	4	4	4	3	4	22
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	4	4	27
4	4	5	4	5	5	27
4	4	5	5	5	4	27
4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	5	4	3	24
4	5	4	5	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30

3	5	4	4	5	4	25
4	5	4	5	4	5	27
4	5	4	5	4	4	26
5	4	4	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	25
5	4	4	3	5	5	26
5	3	3	5	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	3	3	5	24
4	5	4	5	4	4	26
5	3	4	4	4	4	24
1	1	1	1	1	2	7
4	3	5	3	5	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	3	2	4	20
4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	3	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	3	22
4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25
4	5	5	4	5	5	28
4	3	4	3	4	5	23
3	3	4	4	4	4	22
4	5	4	4	5	3	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	3	25
4	5	4	4	4	4	25
3	4	4	4	5	1	21
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	4	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	5	5	28
4	5	4	5	4	5	27

4	5	4	5	4	4	26
4	5	4	4	4	3	24
5	3	5	4	5	3	25
5	5	4	5	4	3	26
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	4	5	3	26
4	3	4	3	4	3	21
5	4	3	4	4	3	23
4	5	5	5	5	3	27
4	4	4	4	4	4	24
1	1	1	1	1	1	6
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	5	4	3	24
4	4	3	4	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

Correlations																
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.526**	.523**	.410**	.405**	.445**	.450**	.540**	.440**	.454**	.419**	.354**	.482**	.391**	.651**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.2	Pearson Correlation	.526**	1	.470**	.484**	.458**	.457**	.470**	.440**	.488**	.446**	.506**	.511**	.498**	.501**	.687**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.3	Pearson Correlation	.523**	.470**	1	.513**	.461**	.578**	.514**	.651**	.593**	.609**	.643**	.442**	.517**	.551**	.768**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.4	Pearson Correlation	.410**	.484**	.513**	1	.570**	.375**	.514**	.498**	.458**	.527**	.529**	.419**	.491**	.492**	.696**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.14	Pearson Correlation	.391**	.501**	.551**	.492**	.546**	.592**	.472**	.515**	.567**	.519**	.611**	.575**	.610**	1	.760**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X1.TOTAL	Pearson Correlation	.651**	.687**	.768**	.696**	.759**	.780**	.759**	.768**	.776**	.784**	.832**	.687**	.764**	.760**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																



	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.8	Pearson Correlation	.497**	.596**	.619**	.573**	.642**	.673**	.670**	1	.570**	.448**	.787**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.9	Pearson Correlation	.550**	.442**	.612**	.682**	.702**	.567**	.611**	.570**	1	.563**	.795**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.10	Pearson Correlation	.578**	.454**	.526**	.584**	.555**	.574**	.607**	.448**	.563**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.TOTAL	Pearson Correlation	.776**	.771**	.840**	.828**	.841**	.829**	.797**	.787**	.795**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95	95

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



	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001		0,000
	N	95	95	95	95	95	95	95
Y.TOTAL	Pearson Correlation	.820**	.810**	.850**	.821**	.794**	.675**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	95	95	95	95	95	95	95
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								



Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	95	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,939	14

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
X1.1	52,3263	64,009	0,589	0,937
X1.2	52,0211	64,680	0,639	0,936
X1.3	51,9895	62,798	0,725	0,934
X1.4	51,9789	63,042	0,638	0,936
X1.5	52,0105	62,330	0,712	0,934
X1.6	52,1789	61,000	0,731	0,933
X1.7	51,8632	62,460	0,712	0,934
X1.8	52,0211	63,361	0,728	0,934
X1.9	51,8211	63,255	0,738	0,933
X1.10	51,9579	62,828	0,746	0,933
X1.11	51,8632	61,417	0,798	0,931
X1.12	51,9263	63,026	0,626	0,937
X1.13	51,9895	63,011	0,721	0,934
X1.14	52,0526	62,476	0,714	0,934

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	95	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,937	10

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
X2.1	37,4316	40,673	0,718	0,931
X2.2	37,4000	40,604	0,710	0,932
X2.3	37,4316	39,525	0,794	0,927
X2.4	37,3895	39,389	0,777	0,928
X2.5	37,4947	39,721	0,797	0,927
X2.6	37,1579	41,113	0,790	0,928
X2.7	37,2421	40,888	0,747	0,930
X2.8	37,2316	40,286	0,730	0,931
X2.9	37,4526	39,463	0,734	0,931
X2.10	37,3158	42,006	0,670	0,933

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	95	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	95	100,0

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

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,880	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	20,6842	9,963	0,730	0,853
Y.2	20,6526	10,016	0,717	0,855
Y.3	20,6632	10,013	0,779	0,846
Y.4	20,5895	9,968	0,732	0,853
Y.5	20,6421	9,977	0,689	0,860
Y.6	20,8737	10,516	0,516	0,891

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	X2.TOTAL, X1.TOTAL ^b	Enter
---	------------------------------------	-------

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. All requested variables entered.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	0,815	0,811	1,63465

a. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

b. Dependent Variable: Y.TOTAL

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1086,126	2	543,063	203,235	<,001 ^b
	Residual	245,832	92	2,672		
	Total	1331,958	94			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), X2.TOTAL, X1.TOTAL

Coefficients ^a								
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,096	1,127		2,747	0,007		
	X1.TOTAL	0,154	0,037	0,347	4,194	0,000	0,292	3,419
	X2.TOTAL	0,316	0,044	0,591	7,138	0,000	0,292	3,419

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,61716855
Most Extreme Differences	Absolute	0,072
	Positive	0,072
	Negative	-0,041
Test Statistic		0,072
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.		

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,851	0,668		4,266	0,000
	Komitmen organisasi	-0,033	0,022	-0,282	-1,512	0,134
	Kompensasi	0,006	0,026	0,044	0,237	0,813

a. Dependent Variable: abs@res

DOKUMENTASI







Lampiran 13 Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 13495/S.01/PTSP/2023	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Bupati Bantaeng
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 979/05/C.4-VIII/III/1444/2023 tanggal 15 Maret 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: TRI INDRIANI PUTRI TIARA
Nomor Pokok	: 105721137319
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HUADI NICKELALLOY INDONESIA KABUPATEN BANTAENG "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **19 Maret s/d 19 Mei 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 16 Maret 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
 Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
 Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KABUPATEN BANTAENG
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PTSP**

Kantor : Jl. Kartos No. 2, Kab. Bantaeng, email : dpm@kabantaeng.go.id website : www.kabantaeng.go.id

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/77/PL/DPM-PTSP/III/2023

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
3. Peraturan Bupati Bantaeng Nomor 22 Tahun 2022 tentang Pendelegasian Kewenangan Penyelenggaraan Perizinan Berusaha dan Non Berusaha Kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Bantaeng.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : TRI INDRIANI PUTRI TIARA
 Jenis Kelamin : Perempuan
 N I M : 105721137319
 No. KTP : 7303045206010001
 Program Studi : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar
 Alamat : Tanelea Desa Nipa Nipa Kec. Pajukung Kabupaten Bantaeng

Bermaksud mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :
 * Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Huadi Nickelalloy Indonesia Kabupaten Bantaeng

Lokasi Penelitian : PT. Huadi Nickelalloy Indonesia Kabupaten Bantaeng

Lama Penelitian : 19 Maret 2023 s.d. 19 Mei 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudahnya melaksanakan kegiatan, yang bersangkutan harus melapor kepada Pemerintah setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Menjalani semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat- istiadat Daerah setempat;
4. Menyediakan 1 (satu) eksemplar copy hasil Penelitian kepada Bupati Bantaeng Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Pertahanan Masyarakat Kab. Bantaeng;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang Surat Izin tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kabupaten Bantaeng
 Pada tanggal : 21 Maret 2023
 a.n. BUPATI BANTAEK

Dinas Penanaman Modal dan PTSP



YOHANIS PIR ROMUTI, S.I.P.
 Pangkat : Pembawa TK. I, IV/b



1202319609000077



PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO 259 Makassar 90221 Tlp (0411) 866972,881593, Fax (0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Tri Indriani Putri Tiara

NIM : 105721137319

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	10 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %


Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 13 Juli 2023

Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


Nursinah S. Hum, M.L.P.
NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail: pcperustakaan@unismuh.ac.id

BAB I Tri Indriani Putri Tiara

105721137319

by Tahap Tutup

Submission date: 13-Jul-2023 07:38AM (UTC+0700)

Submission ID: 2130318131

File name: BAB_1_SKRIPSI_TRI_INDRIANI_PUTRI_TIARA.docx (22.56K)

Word count: 848

Character count: 5771

BAB I Tri Indriani Putri Tiara 105721137319

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

1

id.123dok.com
Internet Source

3%

2

adoc.pub
Internet Source

2%

3

sdmberkualitas.blogspot.com
Internet Source

2%

4

id.scribd.com
Internet Source

2%

5

Submitted to Universitas Negeri Makassar
Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



BAB II Tri Indriani Putri Tiara

105721137319

by Tahap Tutup



Submission date: 13-Jul-2023 07:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2130318294

File name: BAB_2_SKRIPSI_TRI_INDRIANI_PUTI_TIARA.docx (52.01K)

Word count: 2333

Character count: 15618

BAB II Tri Indriani Putri Tiara 105721137319

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX
17% INTERNET SOURCES
7% PUBLICATIONS
17% STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

Rank	Source	Percentage
1	lazuare.com Internet Source	3%
2	www.researchgate.net Internet Source	3%
3	eprints.umm.ac.id Internet Source	3%
4	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	3%
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
6	Submitted to Universitas Respati Indonesia Student Paper	2%
7	karyailmiah.unisba.ac.id Internet Source	2%
8	dspace.uif.ac.id Internet Source	2%
9	Submitted to Indiana University Student Paper	2%

10	jurnal.uwp.ac.id Internet Source	2%
11	www.bola.com Internet Source	2%
12	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%



BAB III Tri Indriani Putri Tiara

105721137319

by Tahap Tutup



Submission date: 13-Jul-2023 07:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2130318427

File name: BAB_3_SKRIPSI_TRI_INDRIANI_PUTRI_TIARA.docx (32.59K)

Word count: 1191

Character count: 7457

BAB III Tri Indriani Putri Tiara 105721137319

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | Amalia Rona Hamzah. "Pengaruh CR dan EPS terhadap Harga Saham pada Perusahaan Farmasi di BEI Periode 2015-2018", Owner (Riset dan Jurnal Akuntansi), 2020
Publication | 2% |
| 2 | jurnal.unived.ac.id
Internet Source | 2% |
| 3 | repository.stikesawalbrospekanbaru.ac.id
Internet Source | 2% |
| 4 | Submitted to Universitas Diponegoro
Student Paper | 2% |
| 5 | repository.iainkudus.ac.id
Internet Source | 2% |
| 6 | www.powtoon.com
Internet Source | 2% |

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On

BAB IV Tri Indriani Putri Tiara

105721137319

by Tahap Tutup



Submission date: 13-Jul-2023 07:40AM (UTC+0700)

Submission ID: 2130318727

File name: BAB_4_SKRIPSI_TRI_INDRIANI_PUTRI_TIARA.docx (46.12K)

Word count: 1887

Character count: 11179

BAB IV Tri Indriani Putri Tiara 105721137319

ORIGINALITY REPORT

9%	9%	0%	9%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Maria Kudus Student Paper	6%
2	journal.lembagakita.org Internet Source	2%
3	ejurnal.bangunharapanbangsa.com Internet Source	2%

Exclude quotes Or Exclude matches - 2%

Exclude bibliography On



BAB V Tri Indriani Putri Tiara

105721137319

by Tahap Tutup



Submission date: 13-Jul-2023 07:40AM (UTC+0700)

Submission ID: 2130318915

File name: BAB_5_SKRIPSI_TRI_INDRIANI_PUTRI_TIARA.docx (15.68K)

Word count: 88

Character count: 607

BAB V Tri Indriani Putri Tiara 105721137319

ORIGINALITY REPORT

0%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERVIEW SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS



PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Exclude matches < 2%
Exclude bibliography



BIOGRAFI PENULIS



Tri Indriani Putri Tiara, lahir di Bantaeng, Sulawesi Selatan, Indonesia. Pada tanggal 12 Juni 2001. Penulis merupakan anak ke tiga dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak AKP Irwan Efendy, S.Sos dan Ibu St. Rohani, Amkg. Penulis menempuh pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 53 Banyorang pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Bantaeng dan lulus pada tahun 2016. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Negeri 2 Bulukumba dan lulus pada tahun 2019. Pada tahun 2019 penulis diterima sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dan menempuh pendidikan sampai pada tahun 2023.