

Komitmen Pengaruh Kepemimpinan, Organisasional, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang)

Achsanul Kholiq¹, Askar Yuniyanto²

¹Fakultas Ekonomi Universitas STIKUBANK Semarang, achsanulkholiq@mhs.unisbank.ac.id

²Fakultas Ekonomi Universitas STIKUBANK Semarang, askar@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

PT Bumi Perkasa Lancar Semarang merupakan produsen sepeda yang bertujuan untuk memproduksi sepeda berkualitas dengan harga terjangkau untuk menginspirasi hidup sehat dan aktif. Pabrik berlokasi di lokasi yang strategis di Kawasan Industri Terboyo Megah dan dekat dengan bandara internasional Ahmad Yani dan pelabuhan laut Tanjung Emas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu total sampling yang mana seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komitmen organisasional, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: kepemimpinan, komitmen organisasional, kompensasi, kinerja pegawai.

ABSTRACT

PT Bumi Perkasa Lancar Semarang is a bicycle manufacturer that aims to produce quality bicycles at affordable prices to inspire healthy and active living. The factory is located in a strategic location in the Terboyo Megah Industrial Area and close to Ahmad Yani international airport and Tanjung Emas sea port. The purpose of this research is to determine the influence of leadership, organizational commitment, and compensation on employee performance at PT Bumi Perkasa Lancar Semarang. The sampling technique in this research is total sampling in which the entire population is sampled. The analytical method used is multiple linear regression analysis using SPSS version 25 software. The research results show that leadership, organizational commitment and compensation have a positive effect on employee performance.

Keywords : leadership, organizational commitment, compensation, employee performance

A. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang sangat berpengaruh dalam kemajuan organisasi. Semakin baik kinerja pegawai, akan semakin mudah untuk suatu organisasi mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Jika kinerja pegawai kurang, maka akan sulit organisasi untuk mencapai tujuannya (Akbar, 2018). Pendapat tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan (Hastuti dan Kasmari (2021) bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena jika kinerja pegawai kurang, maka perusahaan tersebut tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam mencapai tujuan, organisasi harus mempunyai berbagai sumber daya, salah satunya yaitu sumber daya manusia, yang memiliki kontribusi penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu organisasi yang menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

PT Bumi Perkasa Lancar Semarang merupakan produsen sepeda yang bertujuan untuk memproduksi sepeda berkualitas dengan harga terjangkau untuk menginspirasi hidup sehat dan aktif. Perusahaan ini didirikan pada Agustus 2017



oleh 4 anggota keluarga generasi kedua dari keluarga bersejarah di industri sepeda. Pabrik berlokasi di lokasi yang strategis di Kawasan Industri Terboyo Megah dan dekat dengan bandara internasional Ahmad Yani dan pelabuhan laut Tanjung Emas. Berdasarkan observasi awal pada perusahaan PT Bumi Perkasa Lancar Semarang, didapatkan data sebagai berikut:

Tabel Capaian Produksi Periode 2020-2022

2020		2021		2022	
Permintaan	Produksi	Permintaan	Produksi	Permintaan	Produksi
988	942	2136	1835	1623	1577

Sumber: PT Bumi Perkasa Lancar Semarang

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dari PT Bumi Perkasa Lancar Semarang masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari tiga tahun terakhir capaian produksi yang dapat dipenuhi oleh PT Bumi Perkasa Lancar Semarang. Kurangnya kinerja dari pegawai PT Bumi Perkasa Lancar Semarang ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama yaitu kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan arahan kepada pegawai. Menurut Purwanto et al (2020) kepemimpinan merupakan proses psikologis yang positif dalam konteks organisasi berkembang. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai keadaan pikiran dan perilaku positif seorang pemimpin yang mendorong perkembangan positif baik bagi dirinya maupun rekan-rekannya (Goestjahjanti et al., 2020).

Selain aspek kepemimpinan, ada aspek yang lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi yang berkaitan dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai organisasi. Menurut Sunarsi et al (2020) komitmen organisasional adalah tingkat dimana seorang pegawai berpihak pada organisasi serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional menggambarkan bentuk loyalitas dari pegawai pada organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, memberikan bantuan untuk mencapai tujuan organisasi, dan tidak mempunyai motivasi dengan alasan apapun untuk keluar meninggalkan organisasi (Sani dan Suhana, 2022).

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berikutnya yaitu kompensasi. Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung et al (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Riset dari Retnowati et al (2023) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan riset yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) menunjukkan kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan Manafe et al (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan riset terdahulu yang dilakukan Mulang (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Riset dari Prissilia et al (2023) menunjukkan kompensasi secara parsial berpengaruh dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan riset yang dilakukan oleh Nurzaman dan Fadhlillah (2023) menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. KAJIAN TEORI

Kinerja

Kaplan dan Norton (1992) mendefinisikan kinerja sebagai seperangkat indikator keuangan dan non-keuangan yang dapat menilai sejauh mana tujuan dan target organisasi sudah tercapai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012). Pendapat tersebut sejalan dengan Priyono et al. (2018) yang mengatakan kinerja individu yang baik akan membangun kinerja organisasi yang baik pula. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2016). Robbins (2016) menjabarkan dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
 1. Kerapihan
 2. Ketelitian
 3. Hasil kerja
- b. Kuantitas kerja
 1. Kecepatan
 2. Kemampuan
- c. Tanggung jawab
 1. Hasil Kerja
 2. Mengambil keputusan
- d. Kerjasama
 1. Jalinan kerjasama
 2. Kekompakan
- e. Inisiatif
 1. Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019) kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Allen dan Mayer, 1990). Hery (2019) berpendapat kepemimpinan merupakan proses memimpin suatu kelompok dan memengaruhi kelompok tersebut dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, dan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi Upaya individu dan kolektif untuk mencapai



tujuan (Gary Yukl, 2005). Gary Yukl (2005) mengklasifikasikan dimensi dan indikator kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Pertimbangan pemimpin
 1. Kesiediaan untuk mendengarkan permasalahan bawahan
 2. Kemauan untuk berkonsultasi
 3. Menerima saran dari bawahan
- b. Struktur memprakarsai
 1. Mengkritik pekerjaan
 2. Menekankan pentingnya memenuhi target waktu
 3. Memberikan tugas kepada bawahan
 4. Mempertahankan standar kinerja
 5. Meminta bawahan untuk mengikuti prosedur
 6. Mengkoordinasikan aktivitas

Komitmeni Organisasional

Komitmeni organisasional sebagai perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama (Allen dan Mayer, 1990. Amin (2022) berpendapat komitmen organisasional merupakan keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berjuang demi tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan komitmen organisasional adalah sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi. Allen dan Mayer (1990) mengklasifikasikan dimensi dan indikator komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. Komitmen afektif
 1. Menghabiskan sisa karir di organisasi
 2. Merasa menjadi keluarga dari organisasi
 3. Merasa terikat secara emosional terhadap organisasi
 4. Memiliki arti yang besar dalam organisasi
 5. Rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi
- b. Komitmen kontinu
 1. Khawatir jika berhenti dari pekerjaan tanpa memiliki pekerjaan lain
 2. Merasa berat meninggalkan organisasi
 3. Merasa rugi jika meninggalkan organisasi
 4. Tetap bekerja sebagai kebutuhan
 5. Merasa jika meninggalkan organisasi merupakan pengorbanan
- c. Komitmen normatif
 1. Selalu percaya terhadap nilai tetap setia pada organisasi
 2. Tetap setia meskipun terdapat tawaran pekerjaan lain
 3. Loyalitas terhadap pekerjaan
 4. Bekerja sepanjang karir
 5. Bekerja sesuai dengan norma di organisasi
 6. Patuh terhadap peraturan
 7. Merasa berpindah ke organisasi merupakan hal yang tidak etis

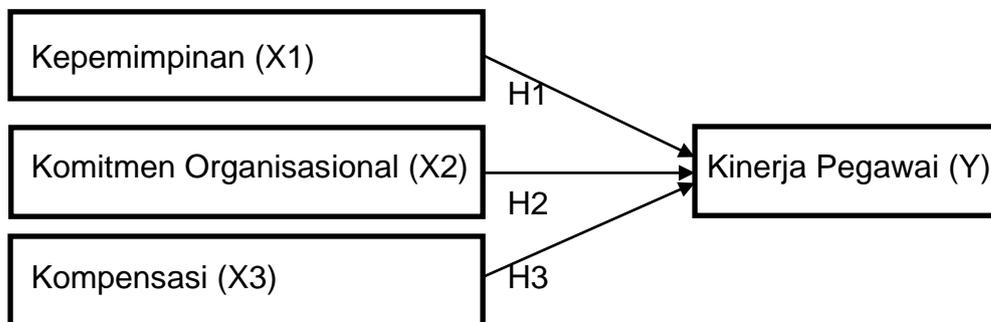
Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa/remunerasi yang diberikan yang dilakukan perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Astuti, 2019). Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap (Elmi, 2018). Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai sebagai pengganti kontribusi mereka.

Kompensasi merupakan setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan kaeyawan (Gary Dessler, 2016). Gary Dessler (2016) mengklasifikasikan dimensi dan indikator kompensasi sebagai berikut:

- a. Kompensasi langsung
 1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
 2. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima
 3. Bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan
- b. Kompensasi tidak langsung
 1. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan
 2. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup
 3. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
 4. Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja

Tabel Model Grafis Penelitian
Model Grafis Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif, dengan mengumpulkan data secara struktur menggunakan alat pengukuran kemudian data yang terkumpul dianalisis dengan metode statistik untuk mendapatkan hasil pengukuran. Teknik pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada para responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang meliputi identitas dan tanggapan para responden terhadap pengisian kuesioner sesuai dengan variabel dalam penelitian.

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer, Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuisisioner kepada pegawai PT Bumi Perkasa Lancar Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Bumi Perkasa Lancar Semarang yang berjumlah 100 orang.



Sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan cara sampel jenuh atau *Total Sampling* yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini analisis data yang dipergunakan yaitu pengujian instrumen melalui uji validitas dan uji reliabilitas, uji fit model melalui koefisien determinasi dan uji hipotesis serta analisis regresi linear berganda. Analisis data yang dilakukan bertujuan untuk mengolah data yang sudah terkumpul dari proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk tanggapan para responden sehingga dapat memberikan hasil guna menemukan informasi yang berguna untuk menemukan permasalahan yang terjadi sehingga dapat memberikan solusi dalam penelitian. Program IBM SPSS 26 digunakan sebagai alat bantu untuk perhitungan analisis data yang dilakukan dalam penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel Deskripsi Variabel Kepemimpinan

Indikator	Mean	Median	Modus	Min	Max
X1.1	4,10	4	4	1	5
X1.2	4,23	4	5	2	5
X1.3	4,17	4	4	2	5
X1.4	4,13	4	4	2	5
X1.5	4,15	4	4	2	5
X1.6	4,16	4	4	2	5
X1.7	4,20	4	4	2	5
X1.8	4,20	4	4	2	5
X1.9	4,22	4	5	2	5
Rata-rata	4,16	4,00	4,22	1,90	5,00

menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 4,16 artinya dari pertanyaan nilai 1 sampai 5, responden menjawab nilai rata-rata 4,16. Hal ini berarti responden setuju terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dari jawaban sebanyak 100 responden, didapati dari nilai 1 sampai 5, memiliki titik tengah 4,00. Nilai kemunculan yang paling sering muncul yaitu 4 yang menunjukkan mayoritas responden setuju pada pertanyaan yang digunakan sebagai indikator. Nilai minimum yang diberikan 100 responden yaitu 1. Serta nilai maksimum yang diberikan 100 responden yaitu 5. Dari deskripsi tersebut maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sudah setuju pada pertanyaan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Tabel Deskripsi Variabel Komitmen Organisasional

Indikator	Mean	Median	Modus	Min	Max
X2.1	4,13	4	4	2	5
X2.2	4,24	4	5	2	5
X2.3	4,20	4	4	2	5
X2.4	4,19	4	5	2	5
X2.5	4,14	4	5	1	5
X2.6	4,25	4	5	2	5
X2.7	4,29	4	5	3	5
X2.8	4,20	4	4	2	5
X2.9	4,27	4	5	3	5
X2.10	4,23	4	5	2	5
X2.11	4,22	4	5	2	5
X2.12	4,25	4	5	2	5

Indikator	Mean	Median	Modus	Min	Max
X2.13	4,41	5	5	1	5
X2.14	4,23	4	4	1	5
X2.15	4,55	5	5	2	5
X2.16	4,40	4	5	2	5
X2.17	3,93	4	4	1	5
Rata-rata	4,24	4,11	5,00	1,88	5,00

menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 4,24 artinya dari pertanyaan nilai 1 sampai 5, responden menjawab nilai rata-rata 4,24. Hal ini berarti responden setuju terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dari jawaban sebanyak 100 responden, didapati dari nilai 1 sampai 5, memiliki titik tengah 4,00. Nilai kemunculan yang paling sering muncul yaitu 4,11 yang menunjukkan mayoritas responden setuju pada pertanyaan yang digunakan sebagai indikator. Nilai minimum yang diberikan 100 responden yaitu 1. Serta nilai maksimum yang diberikan 100 responden yaitu 5. Dari deskripsi tersebut maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sudah setuju pada pernyataan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel komitmen organisasional.

Tabel Deskripsi Variabel Kompensasi

Indikator	Mean	Median	Modus	Min	Max
X3.1	4,32	4	4	1	5
X3.2	4,30	4	4	2	5
X3.3	4,32	4	5	2	5
X3.4	4,36	4	4	3	5
X3.5	4,37	4	4	2	5
X3.6	4,41	4	4	3	5
X3.7	4,35	4	4	1	5
Rata-rata	4,34	4,00	4,14	1,85	5,00

menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 4,34 artinya dari pertanyaan nilai 1 sampai 5, responden menjawab nilai rata-rata 4,34. Hal ini berarti responden setuju terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dari jawaban sebanyak 100 responden, didapati dari nilai 1 sampai 5, memiliki titik tengah 4,00. Nilai kemunculan yang paling sering muncul yaitu 5 yang menunjukkan mayoritas responden sangat setuju pada pertanyaan yang digunakan sebagai indikator. Nilai minimum yang diberikan 100 responden yaitu 1. Serta nilai maksimum yang diberikan 100 responden yaitu 5. Dari deskripsi tersebut maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sudah setuju pada pernyataan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel kompensasi dan hal ini berarti kompensasi sangat diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tabel Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Mean	Median	Modus	Min	Max
Y.1	4,13	4	4	2	5
Y.2	4,24	4	5	2	5
Y.3	4,20	4	4	2	5
Y.4	4,19	4	5	2	5
Y.5	4,14	4	5	1	5
Y.6	4,25	4	5	2	5
Y.7	4,29	4	5	3	5
Y.8	4,20	4	4	2	5



Indikator	Mean	Median	Modus	Min	Max
Y.9	4,27	4	5	3	5
Y.10	4,27	4	5	3	5
Rata-rata	4,22	4,00	4,20	2,20	5,00

menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) sebesar 4,22 artinya dari pertanyaan nilai 1 sampai 5, responden menjawab nilai rata-rata 4,22. Hal ini berarti responden setuju terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Dari jawaban sebanyak 100 responden, didapati dari nilai 1 sampai 5, memiliki titik tengah 4. Nilai kemunculan yang paling sering muncul yaitu 5 yang menunjukkan mayoritas responden sangat setuju pada pertanyaan yang digunakan sebagai indikator. Nilai minimum yang diberikan 100 responden yaitu 1. Serta nilai maksimum yang diberikan 100 responden yaitu 5. Dari deskripsi tersebut maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sudah setuju pada pernyataan yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel kinerja pegawai dan hal ini berarti kinerja pegawai perlu ditingkatkan.

Uji Validitas

hasil dan uji validitas dengan melihat KMO-MSA dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel Uji Validitas

Variabel	Item	KMO	Factor Loading	Keterangan
Kepemimpinan	1	0,891	0,872	Valid
	2		0,898	Valid
	3		0,877	Valid
	4		0,872	Valid
	5		0,863	Valid
	6		0,866	Valid
	7		0,862	Valid
	8		0,903	Valid
	9		0,916	Valid
Komitmen Organisasional	1	0,912	0,899	Valid
	2		0,928	Valid
	3		0,920	Valid
	4		0,873	Valid
	5		0,825	Valid
	6		0,888	Valid
	7		0,904	Valid
	8		0,878	Valid
	9		0,862	Valid
	10		0,829	Valid
	11		0,881	Valid
	12		0,922	Valid
	13		0,796	Valid
	14		0,748	Valid
	15		0,862	Valid
	16		0,730	Valid
	17		0,773	Valid
	1		0,736	Valid
	2		0,804	Valid

Variabel	Item	KMO	Factor Loading	Keterangan
Kompensasi	3	0,822	0,808	Valid
	4		0,822	Valid
	5		0,792	Valid
	6		0,773	Valid
	7		0,748	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,936	0,903	Valid
	2		0,915	Valid
	3		0,908	Valid
	4		0,876	Valid
	5		0,825	Valid
	6		0,910	Valid
	7		0,914	Valid
Kinerja Pegawai	8	0,936	0,896	Valid
	9		0,859	Valid
	10		0,877	Valid

Berdasarkan tabel diatas, pengujian validitas menunjukkan nilai *Kaiser Meyer Olkin Measure Of Sampling* (KMO-MSA) untuk semua variabel penelitian > 0,5 dan nilai *loading factor* > 0,4 sehingga dapat diasumsikan bahwa data cukup untuk dilakukan analisis faktor.

Uji Reliabilitas

alpha hasil uji output SPSS sebagai berikut:

Tabel Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
Kepemimpinan	0,794	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,758	Reliabel
Kompensasi	0,787	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,790	Reliabel

pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* instrumen semua variabel penelitian mempunyai nilai > 0,7 sehingga dapat dikatakan instrumen pada penelitian ini reliabel serta layak untuk digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Uji R2	Uji F		Beta	Uji t		Ket
	Adjusted R2	F	Sig		t	Sig	
Kepemimpinan (X1)	0,900	298,209	0,000	0,192	3,791	0,000	H1 diterima
Komitmen Organisasional (X2)				0,780	15,326	0,000	H2 diterima
Kompensasi (X3)				0,094	2,915	0,004	H3 diterima

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,192 \text{ kepemimpinan} + 0,780 \text{ komitmen organisasional} + 0,094 \text{ kompensasi} + e$$



Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini, variabel yang paling mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Bumi Perkasa Lancar Semarang adalah komitmen organisasional, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,780. Pada tabel di atas, dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,192 persen. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan, maka kinerja pegawai di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang semakin meningkat.
2. Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,780 persen. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional, maka kinerja pegawai di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang semakin meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,094 persen. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka kinerja pegawai di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang semakin meningkat.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 1.9 menunjukkan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,900 berarti variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komitmen organisasional, dan kompensasi sekitar 90% dan sisanya 10% dijelaskan oleh variabel-variabel di luar model.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2016).

Pada tabel 1.9 Uji F hitung sebesar 298,209 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka secara bersama-sama kepemimpinan, komitmen organisasional, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Berdasarkan uji regresi pada tabel 1.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,791 > t tabel 1,661 dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif antara kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang diterima.
2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai
Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 15,326 > t tabel 1,661 dengan signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa komitmen organisasional (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif antara

komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang diterima.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,915 > t$ tabel $1,661$ dengan signifikansi sebesar $0,004$ menunjukkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif antara kompensasi (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Sig $0,000$ yang berarti lebih rendah dari $0,05$ dengan nilai Beta $0,192$. yang berarti semakin tinggi kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kepemimpinan di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang dipersepsikan baik yang dibuktikan dengan pernyataan merasa pimpinan mau diajak berkonsultasi dengan bawahan yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yang dijawab mayoritas responden setuju. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Tanjung et al (2022), Retnowati et al (2023), serta Marthalia (2023) yang menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini bertentangan yang dilakukan oleh Saputri dan Andayani (2018) kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Sig $0,000$ yang berarti lebih rendah dari $0,05$ dan dengan nilai Beta $0,780$. yang berarti semakin tinggi komitmen organisasional, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Komitmen organisasional di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang dipersepsikan baik yang dibuktikan dengan pernyataan bekerja sesuai dengan norma - norma di perusahaan yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yang dijawab mayoritas responden setuju. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Manafe et al (2022), Putra et al (2022), serta Dwijayanti (2022) yang menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini bertentangan yang dilakukan oleh Surohmat dan Istiyani (2022) komitmen organisasional tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai Sig $0,004$ yang berarti lebih rendah dari $0,05$ dan dengan nilai Beta $0,094$. yang berarti semakin tinggi kompensasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kompensasi di PT Bumi Perkasa Lancar Semarang dipersepsikan baik yang dibuktikan dengan pernyataan fasilitas yang didapat sesuai kebutuhan yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yang dijawab mayoritas responden sangat setuju. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Mulang (2022), Prissilia et al



(2023), serta Rerung dan Syafii (2023) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian ini bertentangan yang dilakukan oleh Nurzaman dan Fadhillah (2023) kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitiannya yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat dikemukakan implikasi sebagai berikut:

1. Kepemimpinannya terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Bumi Perkasa Lancar Semarang, maka PT Bumi Perkasa Lancar Semarang dapat meningkatkan kepemimpinannya dengan menghormati hak dan kewajiban para pegawai.
2. Komitmen organisasional terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Bumi Perkasa Lancar Semarang, maka PT Bumi Perkasa Lancar Semarang dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan memberikan upaya lebih demi kepentingan institusi.
3. Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Bumi Perkasa Lancar Semarang, maka PT Bumi Perkasa Lancar Semarang dapat meningkatkan kompensasi dengan memperhatikan insentif yang dijanjikan kepada pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pengaruh kepemimpinannya, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Bumi Perkasa Lancar Semarang, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin sesuai kepemimpinan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitiannya yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan pada PT Bumi Perkasa Lancar Semarang terbilang masih kurang mendengarkan permasalahan bawahannya. Oleh karena itu, sebaiknya pimpinan PT Bumi Perkasa Lancar Semarang seharusnya mau terbuka dan mendengarkan permasalahan bawahannya dan mampu memberikan solusi atas permasalahan yang ada.
2. Komitmen organisasional pegawai PT Bumi Perkasa Lancar Semarang masih perlu diperhatikan, karena mayoritas pegawai masih berpikir jika berpindah ke perusahaan lain tidak masalah. Oleh karena itu, PT Bumi Perkasa Lancar Semarang sebaiknya melakukan pendekatan emosional terhadap para pegawai untuk menumbuhkan rasa nyaman yang dimiliki para pegawai.

3. Kompensasi yang diberikan PT Bumi Perkasa Lancar Semarang masih belum sesuai dengan apa yang dijanjikan. Oleh karena itu, PT Bumi Perkasa Lancar Semarang seharusnya menjalankan apa yang sudah menjadi kewajibannya sesuai apa yang dijanjikan diawal.
4. Kinerja pegawai PT Bumi Perkasa Lancar masih perlu diperhatikan, karena masih banyak pegawai yang tidak memperhatikan kerapihan saat bekerja. Oleh karena itu, sebaiknya PT Bumi Perkasa Lancar Semarang lebih peduli lagi mengenai kerapihan pegawainya, baik dengan lebih memperketat lagi aturan yang mengatur hal tersebut atau melakukan pemeriksaan secara rutin.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2).
- Allen dan Mayer. (1990). The Measurement And Antecedents Of Affective, Continuance And Normative Commitment To The Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1).
- Amin, M. S. (2022). Organizational Commitment, Competence on Job Satisfaction and Lecturer Performance: Social Learning Theory Approach. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1). doi: 10.52970/grhrm.v2i1.156
- Astuti, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary (2016), *Human Resource Management*, Edisi 15, New Jersey: Pearson.
- Dwijayanti, F., Mardiana, T., & Wahyuni, P. (2022). Pengaruh Self Awareness dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru SMP dengan Variabel Moderasi Pendidikan dan Pelatihan di Kecamatan Prambanan saat Pandemi Covid-19. *Sibatik Journal*, 2(1).
- Elmi, F. (2018). *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goestjahjanti, S. F., Novitasari, D., Hutagalung, D., Asbari, M., & Supono, J. (2020). Impact of Talent Management, Authentic Leadership and Employee Engagement on Job Satisfaction: Evidence From South East Asian Industries. *Journal of Critical Reviews*, 7(19).
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.



- Hastuti, I. L., & Kasmari. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Liberro Indonesia Surabaya*.
- Hery. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gava Media.
- Kaplan., R. S., & Norton, D. P. (1992). *The Balanced scorecard-Measures That Drive Performance*. Harvard Business Review: 71-79.
- Marthalia, L., Sophiandi, D., & Kurdi, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Serang Kelas 1B Provinsi Banten. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2).
- Mulang, H. (2022). Motivation and Compensation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1).
- Nurzaman., & Fadhlillah, P. R. (2023). The Influence of Work Motivation, Leadership Style, and Compensation on Employee Performance. *Research of Economics and Business*, 1(1).
- Prissilia, A., Alie, J., & Kurniawan, M. (2023). The Influence of Satisfaction and Compensation on Employee Performance at Hotel Peninsula Palembang. *Internasional Journal of Marketing & Human Resource Research*, 4(2).
- Priyono, B. S., Sutomo, Y., Rijanti, T., Farokhi, A. H., & Kuncoro, A. (2018). The Influence of Psychological Capital and Organizational Change to Employee Performance with Organizational Commitment as Moderating Variable. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(4).
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i4.13649>
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi melalui Kebijakan Pengembangan Karir dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2).
- Rerung, A., & Syafii, M. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Papua. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2).
- Retnowati, E., Darmawan, D., Putra, A. R., & Issalillah, F. (2023). Pengaruh Modal Psikologis, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sani, M. P., & Suhana. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Burnout, dan Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Cyberloafing (Studi Pada PT. ABC di Kabupaten Kendal). *Jurnal Mirai Management*, 7(2). doi: 10.37531/mirai.v7i2.2014
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Departemen Production di PT Cladtek BI-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2).
- Sunarsi, D., Rohaeni, N., Wulansari, R., Andriani, J., Muslimat, A., Rialmi, Z., Kustini, E., Kristianti, L. S., Rostikawati, D., Effendy, A. A., Purwanto, A., & Fahlevi, M. (2020). Effect of e-leadership style, organizational commitment and service

quality towards Indonesian school performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10). doi: 10.31838/srp.2020.10.71

Surohmat, Y., & Istiyani, Y. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan (Studi UPBU Rahadi Oesman Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(3).

Tanjung, H., Hardita, A. P., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Silangit. *Niagawan*, 11(2).

Yuki, Gary A. (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, edisi kelima*. Jakarta: PT INDEKS.

