

## PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PADA PT. SIANTAR TOP TANJUNG MORAWA

**Muhammad Ayyub**

Fakultas Bisnis dan Humaniora, Manajemen, Universitas Tjut Nyak Dhien  
[ayub39078@gmail.com](mailto:ayub39078@gmail.com)

**Amirudin**

Fakultas Bisnis dan Humaniora, Manajemen, Universitas Tjut Nyak Dhien  
[amirudinilyas@gmail.com](mailto:amirudinilyas@gmail.com)

**Mella Yunita**

Fakultas Bisnis dan Humaniora, Manajemen, Universitas Tjut Nyak Dhien  
[mlynt114@gmail.com](mailto:mlynt114@gmail.com)

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation and career development on organizational commitment at PT. Siantar Top Tanjung Morawa. The population and sample of this study were 85 employees of PT. Siantar Top Tanjung Morawa. The research tool used was a Likert scale model questionnaire. The data analysis method used was multiple regression analysis with a significance level of  $\alpha = 0.05$ . The results of this study indicate that the calculated  $t$  is greater than the  $t$  table ( $3.871285 > 1.66365$ ) and a significance value of 0.0002, the results of the study indicate that compensation ( $X_1$ ) has a significant effect on employee organizational commitment at PT. Siantar Top Tanjung Morawa. At PT. Siantar Top Tanjung Morawa, career development ( $X_2$ ) has a significant effect on employee organizational commitment, as evidenced by the calculated  $t$  value greater than the  $t$  table ( $3.680123 > 1.66365$ ) with a significance value of 0.0002. Based on the E-Views 10 output, it is known that the large contribution of independent variables to the explanation of related variables is indicated by the  $R$  square value of 0.333246 or 33.32%. As much as 33.32% of organizational commitment at PT. Siantar Top is attributed to compensation and career development, while the remaining 66.68% are other variables.*

**Keywords:** Compensation, Career Development, Organizational Commitment.

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Pengembangan karier terhadap komitmen organisasional di PT. Siantar Top Tanjung Morawa. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 85 pekerja di PT. Siantar Top Tanjung Morawa. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan model skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan ambang batas signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,871285 > 1,66365$ ) dan nilai signifikansi 0,0002, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan di PT. Siantar Top Tanjung Morawa. Di PT. Siantar Top Tanjung Morawa, pengembangan karir ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap komitmen organisasi karyawan  $t$  hitung ( $3,680123 > t$  tabel ( $1,66365$ )) dengan nilai signifikansi 0,0002. Berdasarkan output E-Views 10 diketahui bahwa besarnya kontribusi variabel bebas terhadap penjelasan variabel terkait ditunjukkan dengan nilai  $R$  square sebesar 0,333246

atau 33,32%. Sebesar 33,32% komitmen organisasi pada PT. Siantar Top diatribusikan kepada kompensasi dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 66,68% merupakan variabel lain.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Pengembangan Karir, Komitmen Organisasi.

## **PENDAHULUAN**

Setiap bisnis pada dasarnya didirikan untuk memaksimalkan keuntungan dengan mengorbankan sejumlah pengorbanan. Keberadaan perusahaan dan kesejahteraan setiap karyawan merupakan dua tujuan utama dari tujuan ini. Oleh karena itu, organisasi menempatkan para pekerjanya pada peran yang sesuai dengan kualifikasi dan status mereka. Peran-peran ini dapat bersifat tetap atau kontrak, tergantung pada lamanya masa kerja. Secara umum, semua pekerja harus diberi kompensasi, mematuhi kebijakan perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan berfokus pada tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Segala jenis bisnis, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, tidak dapat beroperasi tanpa komponen sumber daya manusianya. Orang-orang yang menyumbangkan energi, ide, keterampilan, daya cipta, dan upaya mereka di tempat kerja dianggap sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang memiliki produktivitas tinggi memungkinkan organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuannya. Tujuan setiap perusahaan adalah mendapatkan keuntungan. Jika karyawan yang ada saat ini memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, tujuan tersebut dapat tercapai. Karyawan akan selalu mempertahankan tujuan perusahaan jika mereka sudah memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan akan tetap bekerja di perusahaan dan berkontribusi dalam memperjuangkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Wajar jika setiap perusahaan berharap bahwa komitmen karyawan akan membantu mereka memperoleh keunggulan kompetitif.

Karyawan yang berdedikasi pada organisasi akan selalu berusaha memenuhi tugas kontraktualnya. Agar perusahaan dapat memenuhi semua kebutuhannya dari tenaga kerjanya saat ini, perusahaan harus memberdayakan karyawannya semaksimal mungkin. Hal ini akan memastikan terjalinnya hubungan timbal balik yang baik antara perusahaan dan karyawannya.

Salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mendapatkan loyalitas karyawan adalah remunerasi, yang merupakan cara perusahaan untuk mengucapkan "terima kasih" atas kerja keras yang telah dilakukan karyawan. Setiap karyawan dalam perusahaan ingin mendapatkan gaji sesuai dengan harapannya, dan jika harapan tersebut terpenuhi, mereka akan terus termotivasi untuk bekerja keras. Menurut penelitian Handoko, kompensasi karyawan direncanakan dan dikelola oleh departemen personalia. kompensasi yang tepat akan meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dari sudut pandang organisasi, setiap anggota baru memiliki minat dan tujuan masing-masing. Begitu pula dalam lingkungan korporat, beberapa pekerja bekerja hanya dengan harapan mendapatkan uang, sementara yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang dipenuhi oleh pekerjaan. Dibandingkan dengan mereka yang tidak bekerja, seseorang yang bekerja akan merasa dihargai oleh masyarakat. Karena kompensasi merupakan komponen hubungan yang saling menguntungkan antara bisnis dan sumber daya manusia, para pemimpin organisasi dapat memperhatikan dengan menawarkan kompensasi untuk memastikan tercapainya keselarasan tujuan.

Kompensasi yang baik merupakan sistem yang dapat menginspirasi pekerja. Oleh karena itu, struktur kompensasi pada perusahaan harus dapat mengakomodasi tuntutan pekerjanya,

menjamin bahwa mereka menerima kompensasi yang adil, dan menawarkan insentif yang sepadan dengan ketekunan mereka dalam melaksanakan tugas mereka terhadap perusahaan. Karyawan akan selalu melaksanakan tugas mereka dengan memberikan kinerja terbaik jika struktur kompensasi telah memenuhi kebutuhan mereka.

Salah satu faktor yang memengaruhi komitmen organisasi adalah pengembangan karier. Menurut penelitian Stum, Athif berpendapat bahwa kemampuan seseorang untuk maju baik secara pribadi maupun profesional merupakan salah satu unsur yang memengaruhi komitmen organisasi. Dalam bukunya *Human Resource Management*, Sondang P. Siagian menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, penempatan kerja, promosi dan mutasi, serta seleksi merupakan unsur-unsur yang memengaruhi pengembangan karier. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Feidy Worototjan yang berpendapat bahwa pendidikan merupakan komponen penting dalam suatu pekerjaan dan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan akan menentukan bagaimana mereka melaksanakan tugas atau di mana mereka berada dalam karier mereka, semakin menguatkan hal ini. Akibatnya, tingkat pendidikan merupakan faktor yang dapat memengaruhi bagaimana pengembangan karier seorang pekerja di tempat kerjanya.

Pengembangan karier sangat penting dan harus diperhitungkan saat mengelola sumber daya manusia jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja terbaik dari karyawannya. Kemampuan karyawan, tim, dan organisasi untuk mencapai tujuan dan menumbuhkan kebahagiaan kerja sangat terbantu oleh pengembangan karier. Tujuan pengembangan karier adalah untuk membantu karyawan menjadi lebih cakap daripada sebelumnya sehingga mereka dapat memahami peran, tugas, dan fungsi mereka di tempat kerja.

Setiap karyawan harus memiliki akses terhadap pengembangan karier untuk meningkatkan dedikasi kerja sumber daya manusia, karena persepsi karyawan terhadap pengembangan karier mereka akan memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan mereka di organisasi. Pekerja yang memiliki pandangan positif terhadap pertumbuhan karier mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan akan menghindari tindakan dan sikap yang menghambat pencapaian tujuan organisasi, seperti absensi, pemogokan, dan mutasi pekerjaan. Dengan pengembangan karier juga diharapkan dapat mencapai tingkat komitmen yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Agar karyawan dapat berpartisipasi dalam bisnis, organisasi bertujuan untuk mempromosikan lingkungan kerja yang positif di mana hak dan tanggung jawab mereka dikendalikan agar selaras dengan peran, tanggung jawab, dan fungsi mereka.

Temuan penelitian Ramli & Yudhistira tahun 2018 yang merupakan salah satu penelitian terdahulu yang menghubungkan faktor pengembangan karier dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan dipengaruhi oleh pengembangan karier yang tinggi. Wawancara yang telah dilakukan kepada karyawan masalah yang dihadapi oleh PT. Siantar Top Tanjung Morawa hal tersebut dikarenakan karyawan PT. Siantar Top Tanjung Morawa beberapa dari karyawannya tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya. Masih banyak karyawan yang malas-malasan dari pekerjaan saat tidak berada di bawah pengawasan pimpinan bahkan masih banyak juga karyawan yang tidak masuk kerja. Sehingga karyawan yang memiliki komitmen terhadap PT. Siantar Top Tanjung Morawa lama semakin berkurang.

Berdasarkan uraian ini Penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Siantar Top Tanjung Morawa” menarik untuk diteliti.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Gaji yang diterima karyawan atas jasa dan tenaga yang mereka berikan kepada atasan sebagai hasil kerja mereka disebut kompensasi. Porter percaya bahwa kemampuan fisik mereka adalah aset utama mereka di tempat kerja, oleh karena itu mereka menyumbangkan apa yang paling mereka hargai, yaitu tenaga dan dedikasi. Jumlah tenaga yang mereka gunakan untuk memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain akan menentukan berapa banyak gaji yang mereka terima. Menurut Wilson Bangun dalam Dr. Emron Edison et al. (2017:152), karyawan sangat menghargai pengetahuan dan keterampilan mereka, yang menjadi dasar untuk menuntut hak-hak mereka sebagai pekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (dikutip dalam Ahmad Sarpandi, 2016:120), kompensasi secara garis besar dapat dibagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Selain itu, upah pokok dan gaji variabel merupakan kompensasi langsung. Di sisi lain, tunjangan merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung.

### **Pengembangan Karir**

Istilah "pengembangan karier" mengacu pada serangkaian kegiatan seumur hidup (seperti workshop) yang mendukung eksplorasi, pembentukan, keberhasilan, dan pencapaian karier seseorang. Pengembangan karier didefinisikan sebagai proses berkelanjutan yang meningkatkan kapasitas seseorang untuk maju dalam kariernya.

Menurut Andrew J. Dubrin dalam (Muazzan: 2016) Pengembangan karir adalah suatu kegiatan yang membantu seseorang untuk merencanakan karir masa depannya dalam bisnis, sehingga baik organisasi maupun karyawan yang bersangkutan dapat berkembang semaksimal mungkin. Pertumbuhan Profesional Pengembangan profesional menurut Handoko (2014) adalah suatu proses pertumbuhan pribadi yang mungkin dilakukan oleh seorang individu dalam rangka memenuhi suatu rencana profesional yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertumbuhan profesional Definisi lain dari pengembangan karir menurut Raymond (2014) adalah perolehan perilaku, pengetahuan, dan kemampuan yang meningkatkan kapasitas seorang karyawan untuk memenuhi tuntutan klien dan pelanggan yang terus berkembang serta persyaratan pekerjaan. Semua program pengembangan karir pada umumnya bertujuan untuk menyelaraskan persyaratan dan tujuan karyawan dengan peluang karir saat ini dan masa depan yang ditawarkan oleh organisasi.

### **Komitmen Organisasi**

Salah satu definisi komitmen adalah tekad untuk melaksanakan suatu tugas. Afiliasi partai atau kecenderungan yang berasal dari rasa keterikatan terhadap suatu hubungan, janji, pekerjaan, mandat, hobi, dsb., dapat digunakan untuk menunjukkan komitmen. Komitmen menjelaskan apa arti tanggung jawab. Memiliki komitmen sangat penting bagi seorang individu. Terlepas dari apakah keadaannya ringan atau berat, menyenangkan atau menantang, atau keduanya, tingkat komitmen seseorang dapat digunakan untuk mengukur seberapa konsisten dan bertanggung jawabnya dia. Konsistensi tidak mungkin terjadi tanpa dedikasi. Individu dengan komitmen tinggi membentuk organisasi yang baik. Semakin besar nilai komitmen setiap orang, semakin besar pula keberhasilan organisasi. Ketika mereka berdedikasi pada sesuatu, mereka selalu memberikan segalanya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian statistik deskriptif merupakan Metodologi yang digunakan dalam proses penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian ini adalah 85 orang karyawan PT Siantar Top. Selanjutnya sampel dapat dipahami sebagai representatif atau sebagian dari populasi yang diteliti (Presetyo, 2016:76). Kemudian sampel juga berarti dapat juga diartikan sebagai suatu bentuk bagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Semua sampel diambil untuk menjadikan penelitian ini sebagai populasi jika responden kurang dari 100 orang. Sebaliknya, pengambilan sampel adalah 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih jika responden lebih dari 100 orang. Karena jumlah karyawan dalam populasi peneliti hanya 85 orang, maka semua karyawan menjadi sampel peneliti (Arikunto, 2013:174).

Data penelitian ini berasal dari data primer, yaitu responden yang telah mengisi survei/angket dan data sekunder yang diperoleh dari buku, jurnal, esai, dan sumber literatur lainnya. Analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien R-square, pengujian hipotesis, pengujian instrumen data, dan pengujian asumsi klasik merupakan contoh pendekatan analisis data. Pengelolaan data menggunakan E-views versi 10.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

untuk memastikan kuesioner tersebut asli. Kuesioner dianggap sah jika setidaknya satu pernyataan atau pertanyaannya menghasilkan data yang dapat dibandingkan dengan uji validitas. Selain itu, ujian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi keakuratan data uji.

Sampel penelitian berjumlah 85 orang yang diberikan kuesioner unik untuk dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Dengan ambang batas signifikan ( $\alpha$ ) = 5% dan  $df$  = jumlah responden = 87, maka nilai  $r$  tabel Korelasi antara skor butir dengan skor butir total yang dapat digunakan untuk menilai validitas instrumen ditunjukkan dengan nilai korelasi total butir terkoreksi. Dengan derajat kebebasan  $df$  = 85 - 2 dan  $\alpha$  = 0,05 maka nilai  $r$  tabel yang diperoleh adalah 0,2155. Berikut ini adalah tabel nilai validitas masing-masing variabel yaitu variabel (X) Kompensasi (X1) dan Pengembangan Karir (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y) PT Siantar Top:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Corrected Item Pernyataan Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Kompensasi	Kompensasi 1	0.734503	0.2155	Valid
	Kompensasi 2	0.677408	0.2155	Valid
	Kompensasi 3	0.839626	0.2155	Valid
	Kompensasi 4	0.507252	0.2155	Valid
	Kompensasi 5	0.589976	0.2155	Valid
	Kompensasi 6	0.675484	0.2155	Valid
	Kompensasi 7	0.517269	0.2155	Valid
Pengembangan Karir	Pengembangan Karir 1	0.798161	0.2155	Valid
	Pengembangan Karir 2	0.797507	0.2155	Valid
	Pengembangan Karir 3	0.773303	0.2155	Valid
	Pengembangan Karir 4	0.773490	0.2155	Valid
	Pengembangan Karir 5	0.545178	0.2155	Valid
	Pengembangan Karir 6	0.842619	0.2155	Valid
	Pengembangan Karir 7	0.556038	0.2155	Valid
Komitmen Organisasi	Komitmen Organisasi 1	0.772053	0.2155	Valid
	Komitmen Organisasi 2	0.799197	0.2155	Valid
	Komitmen Organisasi 3	0.772360	0.2155	Valid
	Komitmen Organisasi 4	0.614997	0.2155	Valid
	Komitmen Organisasi 5	0.668282	0.2155	Valid
	Komitmen Organisasi 6	0.544969	0.2155	Valid
	Komitmen Organisasi 7	0.306519	0.2155	Valid

Sumber : Data diolah pada e-views 10.

Karena nilai r tabel sebesar 0,2155 sama dengan atau lebih besar dari nilai korelasi total item yang disesuaikan, maka kuesioner ini dinyatakan valid dan tepat untuk digunakan dalam penelitian. sehingga dapat dikatakan valid seluruh pernyataan komitmen organisasi yang diberikan oleh X1, X2, dan Y berdasarkan pengolahan data.

### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabilitas data penelitian, pengujian dilakukan dengan menggunakan e-views 10. Data dikatakan kredibel jika alpha bernilai positif atau lebih besar dari r tabel, sedangkan data dikatakan tidak reliabel jika alpha bernilai kurang dari r tabel. Dibawah ini hasil uji reliabilitas faktor penelitian berupa variabel (X) Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y) PT Siantar Top:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	7 Item Pertanyaan	3,06	Reliabel
Pengembangan Karir (X2)	7 Item Pertanyaan	4,36	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	7 Item Pertanyaan	2,96	Reliabel

Sumber : Data diolah pada e-views 10.

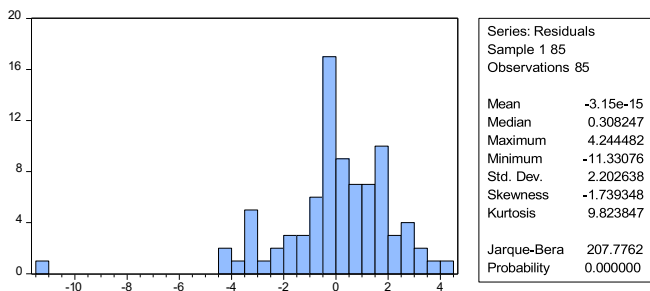
Kuesioner dapat diterima dan dianggap reliabel apabila skor Cronbach Alpha masing-masing variabel lebih dari 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Nilai residual yang berasal dari regresi diuji kenormalannya menggunakan uji normalitas dalam model regresi. Model regresi dengan distribusi data normal atau hampir normal dianggap

baik. Dengan membandingkan nilai tabel Chi Square dengan nilai Jarque-Bera (JB), dapat dipastikan apakah data dalam program Eviews normal. Seperti yang dapat diamati pada tabel di bawah ini, data dalam penelitian ini terdistribusi normal jika hasil hitungan JB lebih kecil dari tabel chi square.



Sumber : Data diolah pada e-views 10.

### Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel uji normalitas di atas dapat diketahui nilai JB adalah 207.7762 sedangkan Probability dengan nilai 0.00000. Dengan demikian dapat disimpulkan data terdistribusi normal dikarenakan Probabiliti lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0,05 ( $0.00000 < 0.05$ ) dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Dalam analisis regresi linier berganda Uji multikolinearitas dilakukan karena banyak variabel independen yang disertakan dalam satu model regresi. Multikolinearitas mengacu pada hubungan linier antara variabel independen atau memiliki koefisien korelasi yang tinggi atau bahkan sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Untuk melakukan uji multikolinearitas dengan memperhatikan nilai VIF dan nilai Toleransi dalam hasil regresi.

Penilaian nilai VIF dan Toleransi dapat membantu dalam menentukan apakah gejala multikolinearitas hadir atau tidak. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1, multikolinearitas dianggap tidak ada. Berikut ini adalah hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variance Inflation Factors			
Date: 09/12/23 Time: 20:39			
Sample: 1 85			
Included observations: 85			
Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	7.174581	122.7055	NA
X1	0.008390	101.2834	1.101884
X2	0.005973	74.92691	1.101884

Sumber : Data **diolah** pada e-views 10.

Jelas dari temuan uji multikolinearitas di atas bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam penelitian ini karena nilai VIF adalah 1.011884 lebih kecil dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian, uji heteroskedastisitas mengacu pada varians residual dalam model regresi yang berubah antar data. Regresi yang dirancang dengan baik seharusnya tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Dalam regresi yang baik, heteroskedastisitas harus dihindari. Dengan menggunakan metode White dengan perangkat lunak Eviews, penelitian ini tidak menemukan heteroskedastisitas jika nilai probabilitas chi kuadrat lebih besar dari 0,05.

Heteroskedasticity Test: White

F-statistic	0.352127	Prob. F(5,79)	0.8794
Obs*R-squared	1.853056	Prob. Chi-Square(5)	0.8691
Scaled explained SS	7.608629	Prob. Chi-Square(5)	0.1792

Test Equation:

Dependent Variable: RESID^2

Method: Least Squares

Date: 09/12/23 Time: 20:42

Sample: 1 85

Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-107.6102	133.1073	-0.808447	0.4213
X1^2	-0.068174	0.162420	-0.419740	0.6758
X1*X2	-0.078433	0.226535	-0.346229	0.7301
X1	4.861885	7.125716	0.682301	0.4970
X2^2	-0.035721	0.121654	-0.293630	0.7698
X2	4.247750	6.827335	0.622168	0.5356

R-squared	0.021801	Mean dependent var	4.794535
Adjusted R-squared	-0.040111	S.D. dependent var	14.32667
S.E. of regression	14.61117	Akaike info criterion	8.269423
Sum squared resid	16865.43	Schwarz criterion	8.441846
Log likelihood	-345.4505	Hannan-Quinn criter.	8.338776
F-statistic	0.352127	Durbin-Watson stat	2.079798



Prob(F-statistic) 0.879440

---

Sumber : Data diolah pada e-views 10.

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai Prob. Chi-Square = 0,8691 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk penelitian yang belum dikonfirmasi. Hipotesis adalah hasil dari jawaban sementara untuk formulasi topik penelitian yang belum dikonfirmasi. Untuk memastikan apakah hasil sampel secara akurat mencerminkan populasi secara keseluruhan, pengujian hipotesis digunakan. Dengan menggunakan perangkat lunak e-views 10, hipotesis diuji sebagai berikut:

### Uji Parsial (uji t)

Untuk Uji t digunakan untuk melihat tingkat signifikansi dan memastikan bagaimana pengaruh individu (parsial) variabel X terhadap variabel Y.

**Tabel 4. Hasil Uji Parsial (uji t)**

Dependent Variable: Y  
Method: Least Squares  
Date: 09/12/23 Time: 20:37  
Sample: 1 85  
Included observations: 85

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	10.50224	2.678541	3.920880	0.0002
X1	0.354588	0.091594	3.871285	0.0002
X2	0.284422	0.077286	3.680123	0.0004

Sumber : Data diolah pada e-views 10.

Berikut penjelasan berdasarkan tabel Berikut penjelasan berdasarkan tabel diatas:

#### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 3,871285 dan nilai t tabelnya sebesar 1,66365 (0,05/82). Perhatikan bahwa nilai signifikansi lebih kecil daripada nilai signifikansi tabel, dan nilai t estimasi lebih besar daripada nilai t tabel, yaitu  $3,871285 > 1,66365$  dan  $(0,0002 < 0,05)$ . Dengan demikian, variabel Kompensasi pada PT. Siantar Top secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).

#### 2. Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi

Nilai t-hitung variabel Pengembangan Karir adalah 3,680123, sedangkan nilai t-tabel adalah 1,66365 (0,05/82). Nilai signifikan harus lebih kecil dari nilai signifikan tabel dan nilai t-hitung harus lebih besar dari nilai t-tabel, atau ( $0,0002 < 0,05$ ) dan ( $3,680123 > 1,66365$ ). Dengan demikian, variabel Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y) di PT. Siantar Top.

### Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh simultan, atau menguji tingkat pengaruh pada Y pada saat yang sama.

**Tabel 5. Hasil Uji Simultan (uji f)**

Dependent Variable: Y			
Method: Least Squares			
Date: 09/12/23 Time: 20:37			
Sample: 1 85			
Included observations: 85			
<hr/>			
		Mean	
R-squared	0.333246	dependent var	27.51765
Adjusted R-squared		S.D.	
	0.316984	dependent var	2.697493
S.E. of regression	2.229337	Akaike info criterion	4.475942
Sum squared resid	407.5355	Schwarz criterion	4.562153
Log likelihood	-187.2275	Hannan-Quinn criter.	4.510619
F-statistic	20.49198	Durbin-Watson stat	2.328992
Prob(F-statistic)	0.000000		
<hr/>			

Sumber : Data diolah pada e-views 10.

Uji f (simultan) Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi, berdasarkan data pada tabel di atas, menghasilkan nilai f hitung sebesar 20,49198 dan nilai F tabel sebesar 3,96. Disimpulkan bahwa Kompensasi dan Pengembangan Karir memiliki dampak yang signifikan terhadap Komitmen Organisasi secara bersamaan, dengan ketentuan bahwa nilai f hitung  $> f$  tabel atau ( $20,49198 > 3,96$ ) dan ( $0,000 < 0,05$ ).

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Seseorang dapat menentukan sejauh mana setiap variabel independen (X) memengaruhi variabel dependen (Y) Dengan menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Akan tetapi, variabel yang bukan bagian dari model dipengaruhi oleh variabel independen yang bukan bagian dari model. Model

yang sesuai adalah model dengan koefisien determinasi satu atau mendekati satu. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) menghasilkan hasil berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Dependent Variable: Y			
Method: Least Squares			
Date: 09/12/23 Time: 20:37			
Sample: 1 85			
Included observations: 85			
<hr/>			
	0.3332	Mean	
R-squared	46	dependent var	27.51765
Adjusted R-	0.3169	S.D.	
squared	84	dependent var	2.697493
S.E. of	2.2293	Akaike info	
regression	37	criterion	4.475942
Sum squared	407.53	Schwarz	
resid	55	criterion	4.562153
-			
	187.22	Hannan-	
Log likelihood	75	Quinn criter.	4.510619
	20.491	Durbin-	
F-statistic	98	Watson stat	2.328992
Prob(F-	0.0000		
statistic)	00		
<hr/>			

Sumber : Data diolah pada e-views 10.

Berdasarkan informasi pada tabel tersebut, nilai R square sebesar 0,333246 atau 33,32% menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabel terkait. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Siantar Top, pengembangan karir dan kompensasi memiliki kontribusi sebesar 33,32% terhadap komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 66,68% merupakan faktor lain.

### Hasil Analisis Regresi Berganda

Uji ini bertujuan selain untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat positif atau negatif, pengujian ini mencoba memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen berubah. Berikut adalah hasil beberapa analisis.

**Tabel 7. Hasil Analisis Linear Berganda**

Estimation Command:

=====

$$LS Y C X1 X2$$

Estimation Equation:

=====

$$Y = C(1) + C(2)*X1 + C(3)*X2$$

Substituted Coefficients:

=====

$$Y = 10.5022380887 + 0.354588394318*X1 + 0.284421981979*X2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstan sebesar 10,5, hal ini menunjukkan jika variabel bebas kompensasi dan pengembangan karir tidak ada, maka komitmen organisasi sebesar kelipatan 10,5.
2. Variabel Kompensasi X1 memiliki nilai koefisien sebesar 0,354588394318, artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar 1%, maka Komitmen Organisasi akan naik sebesar 0,35.
3. Berdasarkan nilai koefisien variabel remunerasi X2 sebesar 0,28, maka Komitmen Organisasi karyawan akan naik sebesar 0,28 setiap kenaikan remunerasi sebesar 1%.

## KESIMPULAN

1. Pada PT. Siantar Top, variabel kompensasi mempunyai nilai sig < 0,05 dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).
2. Dengan nilai sig kurang dari 0,05, variabel Pengembangan Karir pada PT. Siantar Top mempunyai pengaruh agak signifikan terhadap Komitmen Organisasi (Y).
3. Komitmen Organisasi pada PT. Siantar dipengaruhi secara signifikan oleh pengembangan karir dan kompensasi secara bersamaan (nilai sig < 0,05).
4. Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap penjelasan variabel terkait ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,333246 atau 33,32%. Sebesar 33,32% komitmen organisasi pada PT. Siantar Top diatribusikan kepada kompensasi dan pengembangan karir, sedangkan sisanya sebesar 66,68% merupakan variabel lain.

## SARAN

1. Kepada PT. Siantar Top Tanjung Morawa, secara umum Kompensasi dan Pengembangan Karir memiliki kondisi yang baik, untuk itu perusahaan harus dapat mempertahankan serta terus mengevaluasi apa yang sudah ada dan baik untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan serta perlu diperhatikan dalam hal peningkatan komitmen organisasi karyawan tidak hanya memperhatikan satu variabel saja akan tetapi harus memperhatikan variabel lain seperti pengembangan karir dikarenakan secara hasil penelitian jika kedua variabel dilakukan dengan bersamaan maka akan terciptanya komitmen karyawan yang tinggi.

2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan kepada peneliti menggunakan lebih banyak variabel (lebih banyak variabel independen) dan melakukannya di lokasi lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta*. Seminar Nasional Cendekiawan ke 4 Tahun 2018 ISSN (P): 2460 - 8696.
- Alamsyah Muazzam, Andri Seno. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Pekanbaru, Jom FISIP Vol 3 No.2*.
- Ansofino, dkk. 2016. *Buku Ajar Ekonometrika*, Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bambang Presetyo, Lina Miftahul Jannah. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Rajawali pPers edisi 1 cetakan 1 cetakan 10 .
- Budiyanto, A. (2022). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Angksa Indah Mitra. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 25(3), 202-212.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh.  
Jilid Satu. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabet.
- Fatmawati, dkk. 2017. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Tenaga Pemasar Mikro PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK, Cabang Praya. JMM UNRAM Vol. 6 No 1*.
- Fadhilillah Dali Putra. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional*, Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.  
Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, Hani T., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Iswanda. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir. JOMFekon, Vol 4 No. 2 (Oktober)*.

- Nasution, Desy Nadila . 2021. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PT. Nicho Sukses Perkasa Di Pekanbaru.
- Nuryanto dan Zulfikar Bagus Pambuko. 2018. *Eviews Untuk Analisis Ekonometrika Dasar*. Magelang: Unimma Press.
- Raymond A.Noel. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2012. *Management, Eleventh Edition*. Bandung: Alfabeta.
- Rita Susanti, Sri Wahyu, Dkk, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Statistik*, Pekanbaru: Al-Mujtahadah. Cetakan 1.
- Ricky Ekaputra Foeh, 2017, Komitmen Karyawan Dan Prestasi Kerja, *Foeh / JOURNAL OF MANAGEMENT (SM E's) Vol. 4, No.1*.
- Syofian Siregar, (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi perbandingan perhitungan manual & spss*, Jakarta: Kencana.
- Setiawan dan Dwi Endah Kusri. 2010. *Ekonometrika*, Yogyakarta: CV. Andi.
- Singgih Setiawan, dkk, 2019, Peran Work Motivation Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Intrinsic Reward, Supervision Of Work & Satisfaction Of Compensation Terhadap Employee Performance, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN: 4321-1234*
- Sugiyono, (2012), *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Jakarta: Al-fabeta.
- Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah. 2011. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.