

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MADU BARU YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Nama : Ahmad Syafei

NIM : 212018420

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MADU BARU YOGYAKARTA**

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**

Skripsi



Nama : Ahmad Syafei

NIM : 212018420

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2022**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Syafei
NIM : 212018420
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Metodologi Penelitian : Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan ssesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022

A 10,000 Indonesian postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERA', and 'POSTAL'. The signature is in black ink and appears to be 'Ahmad Syafei'.

Ahmad Syafei

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Metode Penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Komitmen
Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Madu Baru Yogyakarta

Nama : Ahmad Syafei

NIM : 212018420

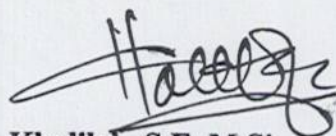
Fakultas : Ekonomi Bisnis

Prodi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Maret 2022

Pembimbing I,



Kholilah, S.E., M.Si

NIDN: 0201106001

Pembimbing II,



Mister Candra, S.Pd., M.Si

NIDN: 1005068902

Mengetahui,

Dekan

d.b. Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, SE., M.Si

NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Bersikaplah dengan sopan dan baik dalam hidup terhadap siapapun, walaupun orang lain bertindak kurang baik terhadap diri kita, Ingat bahwa perilaku baik ataupun tidak akan mencerminkan kepribadian yang sesungguhnya”

(Maher Al-Muaqly)

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejahatan) itu untuk dirimu sendiri.”

(QS. Al-Isra':7)

Persembahan

Sembah dan Sujud Syukur saya haturkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa, berkat dan ridho-Nya atas nikmat yang telah diberikannya, sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsi saya ini kepada orang-orang yang tersayang.

- Terutama kepada orang tua saya tercinta, Bapak dan Mama saya haturkan Terima Kasih atas doa dan dukungannya selama ini*
- Kepada saudara saya yang Dede Suhandi dan Jufita Dianti Utami*
- Para pendidik dan pembimbingku yang selalu saya hormati, terima kasih atas ilmu yang telah kalian diberikan*
- Teman-teman seperjuangan yang senantiasa saling mendukung dalam suka dan duka*
- Almamater Kebangganku...*

PRAKATA



Assalamua'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan memanjatkan puja dan puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta**”, penyusunan skripsi ini sebagai salah satu persyaratan akademik untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Sarjana Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Kesempatan kali ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Sardi dan mama Ummi Baiti penulis persembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi yang selalu memanjatkan doa kepada puteranya, terima kasih atas dukungannya berupa doa, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan kemudahan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Dengan ketulusan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan sekaligus sebagai pembimbing 2 yang telah membimbing dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Hj. Kholilah, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing 1 yang telah sabar membimbing, mendidik, dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, serta seluruh staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Bapak Drs. Irwan Riwanto Rares, M.Sc selaku direktur dan seluruh karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.

8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
9. Kepada orang tua, saudara dan teman-teman seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani selama perkuliahan.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2018.

Dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, karena itu segala kritik dan saran yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan.

Wassalamua'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Palembang, Februari 2022

(**Ahmad Syafei**)

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel.....	xi
Halaman Daftar Lampiran.	xii
Abstrak.....	xiii
Abstrac.	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya.....	16
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis.....	22

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....24

B. Lokasi Penelitian.....25

C. Operasional Variabel.....25

D. Populasi dan Sampling.....26

E. Data Yang Diperlukan.....28

F. Metode Pengumpulan Data.....28

G. Analisis Data.....30

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian..... 37

B. Pembahasan Hasil Penelitian..... 57

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan..... 65

B. Saran..... 65

DAFTAR PUSTAKA67

LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Produksi PT. Madu Baru Yogyakarta.....	3
Tabel I.2 Rincian Pendapatan dan Fasilitas PT.Madu Baru.....	5
Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel III.2 Kerangka Sampel	27
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	40
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas.....	41
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV.4 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel IV.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	47
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasi	50
Tabel IV. 7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
Tabel IV. 8 Hasil Uji F.....	ix
Tabel IV.9 Hasil Uji T	iv
Tabel IV.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	v
Tabel IV.11 Perbandingan Hasil Penelitian dengan Sebelumnya.....	vi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	:	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	:	Kuisoner
Lampiran 3	:	Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 4	:	Uji Regresi Linier Berganda
Lampiran 5	:	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 6	:	Tabel R
Lampiran 7	:	Tabel F
Lampiran 8	:	Tabel t
Lampiran 9	:	Surat Keterangan Melakukan Riset
Lampiran 10	:	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 11	:	Sertifikat AIK
Lampiran 12	:	Sertifikat SPSS
Lampiran 13	:	Serifikat Komputer
Lampiran 14	:	Plagiarsm Checker
Lampiran 15	:	Biodata Penulis

ABSTRAK

Ahmad Syafei/ 21.2018.420/ 2022 Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta/ Manajemen Sumber Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Dengan metode random sampling yang menggunakan sebanyak 76 karyawan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa kuisioner dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi (R^2) dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 8,862 + 0,284X_1 + 0,406X_2$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} (56,101) > F_{tabel} (3,316)$ dan $t_{hitung} (3,752) X_1, (7,157) X_2 > t_{tabel} (1,993)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya ada pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Ahmad Syafei/ 21.2018.420/ 2022 The Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance at PT. Madu Baru Yogyakarta/ Human Resource Management

This study aims to determine the effect of compensation and organizational commitment on employee performance at PT. Madu Baru Yogyakarta. The type of research used is associative. With a random sampling method that uses as many as 76 employees as a sample. The data used in this study is primary data. Data collection methods used in the form of questionnaires and documentation. The analytical technique used is multiple linear regression analysis, F test, t test and coefficient of determination (R²) with an error rate of 5%. The results of multiple linear regression analysis with the equation $Y = 8.862 + 0.284X_1 + 0.406X_2$. The results of hypothesis testing show $F_{count} (56,101) > F_{table} (3,316)$ and $t_{count} (3,752) X_1, (7,157) X_2 > t_{table} (1,993)$ then H_0 is rejected and H_1 is accepted meaning that there is an effect of compensation and organizational commitment on employee performance both partially and simultaneously.

Keywords: *Compensation, Organizational Commitment and Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan sebagai suatu organisasi terdiri dari beberapa kelompok manusia yang mempunyai tujuan mencapai keuntungan maksimum. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen utama yang penting dalam sebuah organisasi karena menjadi kunci utama pertumbuhan sebuah organisasi. SDM dapat diartikan sebagai usaha kerja keras atas jasa yang terdapat dalam sebuah proses pertumbuhan. SDM merupakan strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan dalam rangka mengelola manusia untuk mencapai kinerja yang efisien (Hasibuan, 2018:10).

Kinerja merupakan gambaran hasil karya manusia atau kelompok yang dapat berupa kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2019:67). Penentuan tujuan setiap kerangka perusahaan merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tujuan perusahaan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2018:172) kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini. Variabel tersebut terikat oleh beberapa variabel independen diantaranya kompensasi dan komitmen organisasi. Kompensasi dan komitmen organisasi memiliki peranan masing-masing dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut (Ariandi, 2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan (2019:118) kompensasi yaitu semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge, (2012:26) komitmen organisasi ialah suatu keadaan seorang karyawan yang memihak organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mowday (dalam Sopiah, 2012) mengungkapkan bahwa komitmen kerja adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional, merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai.

PT. Madu Baru yang terletak di Kabupaten Bantul, Provinsi D.I Yogyakarta merupakan objek penelitian ini. PT. Madu Baru merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *agroindustry*. Perusahaan tersebut mempunyai beberapa pokok usaha yaitu pabrik gula dan pabrik spiritus. Produk yang dihasilkan oleh pabrik gula PT. Madu Baru diantaranya gula bulk, gula retail, alkohol murni, pupuk madros dan kosprima. Berdasarkan observasi penelitian yang dilakukan pada PT. Madu Baru Yogyakarta diketahui masih

terdapat beberapa masalah yang dihadapi perusahaan sehingga sulit mencapai tujuan dan hasil yang diharapkan. Fenomena tersebut muncul dengan ditandainya penurunan kinerja karyawan baik dari segi kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu. Hal ini dibuktikan pada hasil produksi yang terus mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Berikut ini adalah data hasil produksi dalam 4 tahun terakhir.

Tabel 1.1
Produksi PT. Madu Baru Tahun 2016 s/d 2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi	Persentase
2016	500.000 ton	441.100 ton	88%
2017	500.000 ton	453.432 ton	90%
2018	500.000 ton	402.291 ton	80%
2019	500.000 ton	310.423 ton	62%
2020	500.000 ton	278.320 ton	55%

(Sumber: PT. Madu Baru, 2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas jumlah produksi yang dicatat oleh perusahaan dari tahun 2016 hingga tahun 2020 mengalami penurunan persentase produksi mulai menurun pada tahun 2017 hingga 2020. Penurunan jumlah produksi berkaitan dengan kinerja karyawan yang mencakup kualitas, kuantitas dan waktu. Dalam hal kualitas mutu bahan baku berupa tebu dan produk yang dihasilkan masih belum memenuhi kualitas standar produksi. Dalam hal kuantitas ini meliputi ketersediaan bahan baku tebu yang bagus, volume cairan

yang dihasilkan oleh tebu, serta gula kristal yang dihasilkan produksi masih belum maksimal yang disebabkan oleh kendala cuaca yang tidak mendukung, dan akan berdampak pada produksi tersebut.

Sedangkan waktu meliputi cepat lambatnya proses produksi serta efisiensi waktu pengerjaan oleh karyawan. Lamanya proses produksi yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga para karyawan memiliki kewajiban untuk menyelesaikan proses produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan untuk menghasilkan *output* yang akan dijual oleh perusahaan.

Penurunan kinerja baik dari segi kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan serta bentuk komitmen organisasi yang ada pada karyawan tersebut. Kompensasi yang diberikan bisa dalam bentuk gaji atau upah. Berikut ini adalah rincian pendapatan dan fasilitas karyawan yang diberikan oleh PT. Madu Baru dalam empat tahun terakhir.

Tabel 1.2
Rincian Pendapatan dan Fasilitas Karyawan PT. Madu Baru
Tahun 2018 s/d 2020

Tahun	Gaji	Tunjangan	Fasilitas
2018	1.554.154	989.000	Kendaraan bermotor, helm, jaket, sarung tangan, topi, baju, sabit
2019	1.650.400	989.000	Kendaraan bermotor, helm, jaket, sarung tangan, topi, baju, sabit
2020	1.870.000	750.000	Helm, jaket, sarung tangan, topi, baju, sabit

(Sumber: PT. Madu Baru, 2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa gaji yang diterima karyawan PT. Madu Baru mengalami kenaikan dari tahun 2018 hingga tahun 2020, seiring dengan meningkatnya UMR (Rp1.840.915) di wilayah D.I Yogyakarta.

Sedangkan dalam hal tunjangan yang diberikan mengalami penurunan seiring menurunnya jumlah produksi yang dihasilkan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2018 hingga 2019 tunjangan yang diberikan masih sama namun pada tahun 2020 terjadi perubahan tunjangan sehingga mengalami penurunan dalam segi jumlah tunjangannya.

Begitu dengan fasilitas yang diberikan perusahaan yang semula karyawan mendapatkan fasilitas lengkap pada periode 2018-2019 namun mulai tahun 2020 sudah tidak menerima lagi kendaraan berupa sepeda motor untuk kegiatan operasional karena alasan menurunnya produksi dan diperparah adanya pandemi global yang terjadi.

Komitmen organisasi pada PT. Madu Baru Yogyakarta meliputi kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan yang dimiliki oleh karyawan. Kemauan karyawan dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya di PT. Madu Baru Yogyakarta. Selain itu belum terorganisirnya pengelolaan serikat pekerja karyawan pada PT. Madu Baru Yogyakarta.

Dalam hal kesetiaan karyawan dapat diukur berdasarkan lama bekerja (durasi) dalam waktu tertentu. Sampai saat ini masih ditemukan karyawan PT. Madu Baru telah mengajukan pensiun dini sebelum memasuki batas usia pensiun yaitu 55 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum menempatkan PT. Madu Baru sebagai perusahaan prioritas pilihan mereka.

Dalam hal kebanggaan umumnya karyawan memiliki kebanggaan tersendiri terhadap pekerjaannya, itu masih sangat jarang dilakukan oleh karyawan yang memposting kondisi perusahaan atau kondisi saat karyawan bekerja di media sosial dalam hal bentuk kebanggaan mereka terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk membahas lebih lanjut masalah yang terjadi pada PT. Madu Baru Yogyakarta dengan mengambil judul penelitian sebagai berikut: Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta?
2. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Madu Baru Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang nantinya diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Sebagai acuan evaluasi dalam penggunaan variabel-variabel penelitian yang dapat difungsikan untuk peningkatan kinerja karyawan dan menjadi perhatian bagi manajemen perusahaan dalam memperbaiki dan meningkatkan kinerja entitas bisnis di periode berikutnya.

2. Bagi penulis

Sebagai sarana meningkatkan keterampilan, pemahaman, serta pengalaman dalam bidang riset yang merupakan praktik dari penerapan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh peneliti semasa mengikuti perkuliahan.

3. Bagi akademisi

Output penelitian ini mampu menjadi sumber rujukan mengenai pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta.

4. Bagi peneliti yang selanjutnya

Output penelitian sebagai sumber rujukan mengenai topik yang bersangkutan sehingga memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya tentang kinerja karyawan di periode mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A Muri Yusuf. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Asiati, Diah Isnaini, dkk. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Kashmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nurrahmi, Maftuhah, dkk. (2021). *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi*. Palembang: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Suri, S. (2016). *Impact of Employee Compensation on Organisational Effectiveness*. International Journal of Research in Management, 6(6), 99–108.
- Teers (1991) dalam Sopiah (2008:166) *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. Sugiyono. 2013. *Populasi dan Sampel*. Bandung: Alfabeta

Wibowo (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*

Jurnal

ANMAR, Syach Adhen. Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Akr Transportasi Surabaya. *Jurnal Semarak* Vol.2 No.3, 2019:2018. PhD Thesis. Universitas Wijaya Putra.

Dewi, S., & Rahardjo, M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Teduh Makmur Semarang) (*Doctoral dissertation*, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

FEBRIANI, Ike. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang*. 2014. PhD Thesis. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

HOKE, Steward V.; TEWAL, Bernhard; SUMARAW, Jacky SB. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2018, 6.1.

JANNAH, Rofikatul. Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Jember. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 2019. PhD Thesis. Universitas Muhammadiyah Jember.