
Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Subak Bali Agro Tabanan

I Putu Osa Mandika ⁽¹⁾

I Gede Aryana Mahayasa ⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Email: Osamandika56@gmail.com

ABSTRACT

Providing appropriate financial compensation and high organizational commitment are the keys to high employee performance. Employee performance at Subak Bali Agro Tabanan is an important factor so that the company can run normally. The purpose of this study was to determine and analyze financial compensation and organizational commitment of employee performance. This research was conducted in Subak Bali Agro Tabanan with a total population of 58 employees. Determining the number of samples is done using the Slovin formula so that the number of samples is 58 employees. The number of samples taken were 58 respondents. The method of using saturated samples. Primary data collection is done by using a questionnaire. Techniques Data analysis using multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be found that (1) financial compensation has a positive and significant effect on employee performance, (2) organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance, (3) financial compensation and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee work performance.

Keywords: *Financial compensation; Organizational commitment; Work performance*

ABSTRAK

Pemberian kompensasi finansial yang tepat dan komitmen organisasi karyawan yang tinggi merupakan kunci dari tingginya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan merupakan faktor yang penting agar perusahaan dapat berjalan normal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Subak Bali Agro Tabanan dengan jumlah populasi sebanyak 58 karyawan. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sehingga ditetapkan jumlah sampel sebanyak 58 karyawan. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 58 responden. Metode menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisisioner. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa (1) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, (2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, (3) kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: *Kompensasi finansial; Komitmen organisasi; Prestasi kerja*

Pendahuluan

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin (Priansa, 2017). Untuk mewujudkan tujuan ini, maka diperlukan karyawan yang terampil, berprestasi dan profesional sehingga karyawan akan selalu tanggap dengan kebutuhan perusahaan (Yurasti dan Mahdon, 2017). Hal ini berarti setiap perusahaan selalu menginginkan agar karyawannya memiliki prestasi dalam setiap pekerjaan.

Masluchi *et al.*, (2018) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektifitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila prestasi kerja karyawannya tidak mengalami peningkatan. Nantu dan Farlane (2018) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya adalah kompensasi dimana besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sendiri terbagi menjadi kompensasi finansial (Kresmawan dkk, 2021) dan kompensasi non finansial dimana kompensasi finansial meliputi gaji, bonus dan insentif yang diterima karyawan (Mahardika dan Mahayasa, 2022) sedangkan kompensasi non finansial meliputi lingkungan pekerjaan dan pekerjaan itu sendiri dimana saat seseorang bekerja lingkungan tempat mereka bekerja akan sangat mempengaruhi prestasi kerja mereka (Husain, 2020). Rufaidah (2017), Qalbi *et al.*, (2016) dan Sadjab *et al.*, (2016) menyatakan bahwa kompensasi finansial mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara positif dan signifikan.

Selain kompensasi finansial, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah komitmen organisasi (Windrawati, 2020). Wibowo (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi (Widiyaniti dkk, 2021) dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Udayana (2015), Yamanie (2016) dan Pardede (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan secara positif dan signifikan

Subak Bali Agro di Tabanan merupakan salah satu *caffee shop* di Baturiti Kabupaten Tabanan dimana dalam kegiatan operasionalnya mengalami permasalahan mengenai kompensasi finansial dan komitmen organisasi serta masih belum maksimalnya prestasi kerja karyawan.

Adapun jenis dan jumlah kompensasi finansial yang diberikan oleh Subak Bali Agro Tabanan dari bulan Januari sampai dengan Desember 2020 seperti disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Jenis dan Jumlah Kompensasi Finansial pada Subak Bali Agro Tabanan Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Kompensasi Finansial				Jumlah Kompensasi Finansial (Rp)
		Tenaga Kerja (Orang)	Gaji (Rp)	THR (Rp)	Tunjangan Makan (Rp)	
1	Januari	58	104.400.000		21.015.000	125.415.000
2	Februari	58	104.400.000		18.510.000	122.910.000
3	Maret	58	104.400.000		21.045.000	125.445.000
4	April	58	104.400.000		20.985.000	125.385.000
5	Mei	58	104.400.000		18.495.000	122.895.000
6	Juni	58	104.400.000		21.075.000	125.475.000
7	Juli	58	104.400.000		21.900.000	126.300.000
8	Agustus	58	104.400.000		20.205.000	124.605.000
9	September	58	104.400.000		18.480.000	122.880.000
10	Oktober	58	104.400.000		21.915.000	126.315.000
11	November	58	104.400.000		21.060.000	125.460.000
12	Desember	58	104.400.000	104400000	21.870.000	230.670.000
Jumlah			1.252.800.000	104400000	246.555.000	1.603.755.000

Sumber : Subak Bali Agro Tabanan, (2021)

Berdasarkan Tabel 1., dapat dijelaskan bahwa kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan adalah berupa gaji, THR dan tunjangan makan. Gaji yang diberikan kepada karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan tahun 2020 adalah setiap karyawan menerima gaji tetap sebesar Rp 1.800.000 per bulan. Tunjangan hari raya (THR) diberikan kepada karyawan secara merata, tunjangan yang diberikan 1 kali dalam setahun sebesar 1 kali gaji bulanan, sehingga besarnya THR yang diberikan kepada masing-masing karyawan adalah sebesar Rp 1.800.000 yang diberikan pada setiap bulan Desember. Tunjangan makan diberikan kepada karyawan berupa uang sebesar Rp. 15.000 per orang yang dihitung per kehadiran kerja, sehingga secara keseluruhan karyawan menerima kompensasi sebesar Rp 1.603.755.000:12 bulan : 58 orang = Rp 2.304.246 per bulan. Kompensasi finansial sebesar Rp 2.304.246 per bulan tidak sesuai dengan upah minimum kabupaten Tabanan tahun 2020 sebesar Rp 2.625.216. Hal ini berarti terdapat permasalahan mengenai jumlah kompensasi finansial yang diberikan karena tidak sesuai dengan UMK Kabupaten Tabanan.

Permasalahan terkait dengan komitmen organisasi dari karyawan di Subak Bali Agro di Tabanan masih kurang yang disebabkan karena karyawan jarang mendapatkan kompensasi finansial (*trust*) dari atasan, sehingga karyawan merasa tidak nyaman bekerja. Disamping itu karyawan sering tidak dilibatkan dalam kegiatan organisasi, sehingga pegawai merasa loyalitasnya tidak dihargai. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kasmir (2017) bahwa komitmen diartikan kepatuhan pegawai kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan mematuhi janji atau

kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi prestasi kerjanya.

Permasalahan terkait dengan prestasi kerja karyawan di Subak Bali Agro Tabanan salah satunya dapat dilihat dari tingkat absensi kerja karyawan, seperti disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Tingkat Absensi Karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan Tahun 2020

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (hari)	Jumlah Kehadiran (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
a	B	c	d = b x c	E	f = d - e	g=e:dx100
Januari	58	25	1450	49	1401	3,38
Februari	58	22	1276	42	1234	3,29
Maret	58	25	1450	47	1403	3,24
April	58	25	1450	51	1399	3,52
Mei	58	22	1276	43	1233	3,37
Juni	58	25	1450	45	1405	3,10
Juli	58	26	1508	48	1460	3,18
Agustus	58	24	1392	45	1347	3,23
September	58	22	1276	44	1232	3,45
Oktober	58	26	1508	47	1461	3,12
November	58	25	1450	46	1404	3,17
Desember	58	26	1508	50	1458	3,32
Jumlah Rata-rata						39,37 3,28

Sumber : Subak Bali Agro Tabanan, (2021)

Berdasarkan Tabel 2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan tahun 2020 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,28 persen. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Nurhajati dan Malinda (2021), mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian tingkat disiplin rendah sehingga sangat perlu mendapat perhatian serius dari organisasi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa ada sebagian karyawan sering tidak hadir dalam bekerja. Kondisi tersebut menyebabkan prestasi kerja karyawan mengalami permasalahan, hal ini dilihat dari tidak tercapainya target penjualan seperti disajikan pada tabel 3.

Tabel 3. Target Dan Realisasi Nilai Penjualan Pada Subak Bali Agro Tabanan Tahun 2020

Bulan	Target Nilai Penjualan (Ratusan Ribu Rupiah)	Realisasi Nilai Penjualan (Ratusan Ribu Rupiah)	Perubahan Nilai Penjualan (%)
Januari	2.515	2.340	-
Februari	2.017	1.985	-15,17
Maret	2.261	1.815	-8,56
April	2.219	1.810	-0,28
Mei	2.325	1.911	5,58
Juni	2.219	2.045	7,01
Juli	2.414	2.054	0,44
Agustus	2.518	2.380	15,87
September	2.305	1.945	-18,28
Oktober	2.268	1.820	-6,43
Nopember	2.365	1.823	0,16
Desember	2.574	2.315	26,99
Jumlah	28.000	24.243	7,34
Rata-rata	2.333	2.020	0,67

Sumber : Subak Bali Agro Tabanan, (2021)

Berdasarkan Tabel 3., menunjukkan bahwa target penjualan yang diinginkan oleh perusahaan pada tahun 2020 adalah sebesar Rp 2.800.000.000 atau rata-rata Rp 233.300.000 per bulan, dimana target ini sudah disesuaikan dengan kondisi perekonomian saat ini yang sedang dilanda pandemi COVID-19. Target sebelum pandemi COVID-19 adalah 3 (tiga) kali lipat dari target setelah pandemi COVID-19. Kenyataannya adalah realisasi penjualan sebanyak Rp 2.424.300.000 atau rata-rata Rp 202.000.000 per bulan masih belum mampu dicapai oleh Subak Bali Agro Tabanan. Demikian juga dengan pertumbuhan penjualan yang mampu dicapai hanya 0,67 persen, sangat jauh dari target yang ditetapkan oleh Subak Bali Agro Tabanan yaitu 5 persen. Hal ini berarti target penjualan dan pertumbuhan penjualan tidak tercapai. Hasil penjualan yang seperti ini sangat tidak diinginkan oleh perusahaan, karena keuntungan yang diperoleh perusahaan sangat minim. Kondisi menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan untuk menjual produk yang dijual pada Subak Bali Agro Tabanan masih sangat perlu ditingkatkan, agar tujuan perusahaan bisa tercapai maksimal.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan tersebut tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan. Literatur terkait dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya (Bangun, 2013). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi finansial menurut Hasibuan (2017) yaitu: 1) Kemampuan dan kesiediaan organisasi, 2) Produktivitas kerja karyawan, 3) Perundang-undangan, 4) Biaya hidup/*cost of living*, 5) Posisi jabatan, 6) Pendidikan dan

pengalaman kerja, 7) Jenis dan sifat pekerjaan. Indikator kompensasi finansial dapat diukur berdasarkan 1) gaji, 2) tunjangan hari raya dan 3) tunjangan makan (Rivai, 2015).

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Dalam pengembangannya komitmen organisasi dapat diukur dengan lima indikator yaitu: 1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, 2) Keinginan berusaha keras, 3) Penerimaan nilai organisasi, 4) Penerimaan tujuan organisasi, 5) Rasa memiliki (Sambung, 2013).

Menurut Sinambela (2017) penilaian prestasi kerja adalah suatu alat yang bermanfaat tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para karyawan, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi organisasi kalangan karyawan. Untuk mengukur prestasi kerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator yaitu: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu, 4) Penekanan biaya (Kasmir, 2017).

Berdasarkan hasil telaah literatur mengenai variabel-variabel yang diduga mempengaruhi prestasi kerja maka hipotesis pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) dan Hati dan Brahmana (2016) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan seperti pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja, pemberian tunjangan hari raya dan tunjangan makan akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi. Dari uraian tersebut, hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Riski *et al.*, (2019) Istiana dan Manurung (2018), Udayana (2015), Makmur (2014) menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan yang dapat digambarkan melalui keinginan kuat untuk tetap sebagai karyawan, berusaha keras untuk bekerja secara maksimal, menerima dan mengamalkan nilai dan norma organisasi serta tujuan organisasi sehingga akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dari uraian tersebut, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

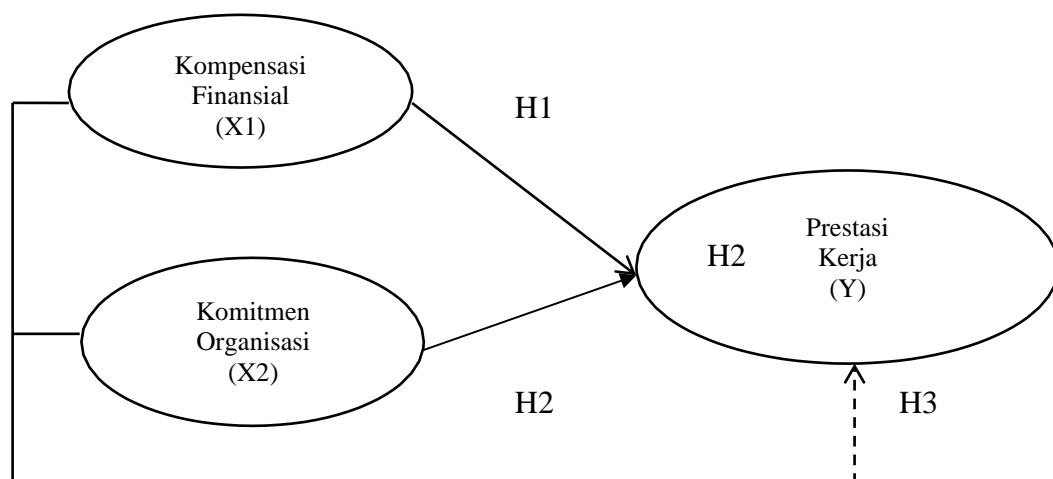
H2 : Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja
Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2017) menyatakan bahwa pengaruh kompensasi finansial dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi finansial yang telah sesuai dengan harapan karyawan dan adanya komitmen organisasi yang tinggi akan mengakibatkan prestasi kerja karyawan semakin meningkat. Dari uraian tersebut, hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan.

Metode Penelitian

Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dan erat kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti menjelaskan bahwa kompensasi finansial dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Wibowo (2017)

Penelitian ini berlokasi di Subak Bali Agro Tabanan yang beralamat di Jalan Raya Bedugul, Baturiti Tabanan. Lokasi penelitian ini dipilih karena ditemukan permasalahan yang mengindikasikan rendahnya prestasi kerja karyawan yang diduga disebabkan oleh kompensasi finansial yang dianggap belum dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan masih

rendahnya komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cipta Griya Dewata di Denpasar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan yang berjumlah 58 orang karyawan dengan penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dimana teknik seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,918	2,590		2,672	,010
	Kompensasi finansial	,328	,150	,264	2,188	,033
	Komitmen organisasi	,419	,086	,589	4,878	,000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: data diolah, (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4, didapatkan nilai konstanta sebesar 6,918, nilai koefisien regresi kompensasi finansial (X1) sebesar 0,328 dan nilai koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar 0,419. Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = 6,918 + 0,328X_1 + 0,419X_2 \dots\dots\dots (2)$$

1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis pertama menyatakan bahwa pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Berdasarkan tabel 4., koefisien regresi variabel kompensasi finansial sebesar 0,328 dengan nilai $t_{hitung} (2,188) > t_{tabel} (1,671)$ dan nilai Sig. $(0,033) < \alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini berarti apabila terdapat peningkatan kompensasi finansial maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam kompensasi finansial seperti melakukan evaluasi mengenai sistem pemberian upah atau gaji agar sesuai dengan beban kerja yang ditanggung karyawan disertai pemberian tunjangan seperti tunjangan hari raya dan tunjangan makan yang

diberikan tepat waktu. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh *Qalbi et al.*, (2016); *Sadjab et al.*, (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial mampu mempengaruhi prestasi kerja secara positif dan signifikan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah positif dan signifikan. Berdasarkan tabel 4., koefisien regresi variabel komitmen organisasi sebesar 0,419 dengan nilai $t_{hitung}(4,878) > t_{tabel}(1,671)$ dan nilai $Sig.(0,033) < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini berarti apabila terdapat peningkatan komitmen organisasi maka akan mengakibatkan terjadinya peningkatan prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan. Peningkatan prestasi kerja karyawan dapat diupayakan dengan meningkatkan indikator-indikator yang terkandung dalam komitmen organisasi seperti melakukan melakukan pemberdayaan karyawan agar tercipta keinginan kuat tetap sebagai karyawan, keinginan untuk terus berusaha keras dalam menyelesaikan pekerjaan, penerimaan nilai organisasi, penerimaan tujuan organisasi dan rasa memiliki. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh *Riski et al.*, (2019) *Istiana dan Manurung* (2018), *Udayana* (2015), *Makmur* (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu mempengaruhi prestasi kerja secara positif dan signifikan.

Tabel 5. Hasil Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	638,839	2	319,419	51,401	.000 ^b
	Residual	341,782	55	6,214		
	Total	980,621	57			

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

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

Sumber: Data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 4, menunjukkan bahwa nilai F-hitung adalah sebesar $51,401 > F\text{-tabel}$ sebesar 3,15 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima. Dengan demikian apabila karyawan memiliki persepsi bahwa kompensasi finansial yang diberikan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan disertai adanya komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: 1) kompensasi finansial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan; 2) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan; 3) kompensasi finansial dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Subak Bali Agro Tabanan.

Berdasarkan hasil kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut: 1) manajemen Subak Bali Agro Tabanan melakukan evaluasi sistem penggajian agar gaji yang diterima karyawan dapat sesuai dengan upah minimum kabupaten (UMK) Tabanan; 2) Pimpinan pada Subak Bali Agro Tabanan dapat memberikan motivasi serta dorongan kepada seluruh karyawan agar dapat bekerja maksimal.

Daftar Pustaka

- Bangun, W. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Cahyani, N. M. D. M., dan Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 3193.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hati, S. W., dan Brahmana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 4(2), 115–122.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., dan Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Sorot*, 14(2), 21.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277.
- Istiana, dan Manurung, A. D. R. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal SWOT*, 8(2), 294.
- Kasmir. (2012). *Analisis Laporan Keuangan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Makmur, M. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara, *Jurnal Manajemen*, 01(02), 73–83.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(3), 652-660.

- Masluchi, R., Wahyudi, P., dan Mufidah, E. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Promosi Jabatan. *Jurnal EMA*, 3(2), 11–15.
- Nantu, J., dan Farlane, S. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 435–444.
- Nurhajati, N., dan Malinda, C. (2021). Dampak Penerapan Absensi Finger Print Dengan Kedisiplinan Pegawai Di Uptd Pasar Kauman Kabupaten Tulungagung. *Publiciana : Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 14(1), 144–168.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Organisasi Bisnis*. Alfabeta.
- Qalbi, M. A., Hakam, M. S., dan Djudi, M. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Perestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Supir Truk PT. Dwi Raksa Supplier and Transporter). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(2), 1–7.
- Ratlan Pardede, J. H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. KSK Insurance Indonesia. *Journal of Business dan Applied Management*, 9(1), 136–171.
- Riski, M., Tarigan, S., Samuel Butarbutar, R., Hasibuan, H., Maruli, J., dan Siboro, T. (2019). Pengaruh Kompetensi, dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 118–124.
- Rivai, V. Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi ke-7 (ed.)). PT Raja Grafindo Persada.
- Rufaidah, R. F. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 181–188.
- Sadjab, M. R., Supandi, A., dan Sumarauw, J. S. . (2016). Pengaruh Kompensasi (Finansial Dan Non Finansial) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Djkn Sullutenggomalut. *Jurnal EMBA*, 4(3), 760–770.
- Sambung, R. (2013). Dimensi Komitmen Organisasional: Dampaknya Terhadap Perilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal EMBA*, 1(4), 78–85.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Udayana, K. J. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT . Sekar Nusa Baruna Cabang Singaraja Tahun 2015. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1), 1–11.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keli). PT.Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, A. A. (2017). Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Di PT Somit Karsa Trinerji Jakarta. *Agregat*, 1(1), 79–99. <https://doi.org/10.22236/agregat>
- Widiyaniti, G. A. M. R., Wimba, I. G. A., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas anggota bumdes di desa Kukuh Winangun. *Journal of Applied Management Studies*, 3(1), 1-8.
- Windrawati, F. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Department Maintenance PT POMI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–8.
- Yamanie, I. Y., dan Y, S. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 55–65.
- Yurasti dan Mahdon. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Promosi Jabatan Di Rsi Ibnu Sina Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Menara Ekonomi*, 3(6).