

## Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Kota Medan

Berkat Emanuel Zalukhu<sup>1</sup>, Khamo Waruwu<sup>2</sup>, Evalina Pakpahan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Bisnis dan Humaniora, Universitas Tjut Nyak Dhien, Indonesia

E-mail: [berkatzal22@gmail.com](mailto:berkatzal22@gmail.com)<sup>1</sup>, [khamowaruwu@gmail.com](mailto:khamowaruwu@gmail.com)<sup>2</sup>, [pphevalina@gmail.com](mailto:pphevalina@gmail.com)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 20 Juli 2025

Revised: 28 Juli 2025

Accepted: 31 Juli 2025

**Keywords:** Produktivitas, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kota medan. Lokasi penelitian adalah dinas komunikasi dan informatika kota medan dengan jumlah sampel 50 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan model total sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisis multipleregression untuk melihat besarnya kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat, yang dibantu dengan alat uji F dan uji t pada tingkat kepercayaan 95%. Berdasarkan uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas pegawai dengan perolehan nilai Sig. 0,000 > u. Selanjutnya, hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai Sig. 0,009 > a. Kemudian untuk variabel komitmen organisasi (X2) juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan nilai Sig. 0,000 > a. Kemudian pada tahap analisis koefisien determinan (R<sup>2</sup>) menunjukkan hasil R Square sebesar 0,985 atau 98,5%. Ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasi memberikan pengaruh terhadap produktivitas pegawai sebesar 98,5%.

### PENDAHULUAN

Dalam Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengendali sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia (pegawai) yang dimilikinya. Organisasi ataupun suatu instansi pemerintahan dalam mencapai tujuannya tentu membutuhkan berbagai sumber daya untuk menjalankan kegiatan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang perlu dikelola dalam suatu instansi selain material, mesin, dan modal.setiap.

Kompensasi dari suatu instansi juga mendukung pegawai untuk berproduktivitas tinggi.

Efisien dan efektif apabila digunakan secara maksimal dalam menjalankan sebuah instansi maka akan tercapai tujuan dari suatu instansi tersebut dan juga pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Sejalan dengan perkembangan manajemen yang semakin profesional, sumber daya manusia dituntut untuk dapat mengembangkan kualitas yang dimilikinya sehingga dapat berkinerja secara optimal dan dapat mencapai tujuan dari suatu instansi.

Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang penting. Ketika sebuah instansi sangat sulit mencari pegawai yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan pegawai yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik. Dengan kata lain, komitmen organisasional dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan pegawai pada level kinerja didalam suatu instansi. Manfaat dari komitmen pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas pegawai, menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial instansi. Ketika komitmen pegawai terhadap instansi sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari instansi akan tercapai.

Produktivitas kerja pegawai merupakan suatu tugas atau tanggung jawab kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Tugas itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang pegawai yang memenuhi prasyarat kerja adalah pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kompeten, berpengalaman, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja pegawai, diantaranya adalah Pemberdayaan dari diri seorang pegawai, kerjasama tim, dan pelatihan seorang pegawai dan didukung dengan aktivitas berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan yang dapat diberdayakan dan tingkat kerjasama tim yang tinggi serta pelatihan yang optimal akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, dengan demikian target produktivitas instansi akan tercapai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa dengan adanya kompensasi dan komitmen organisasi akan berdampak pada produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Setelah melakukan magang di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan peneliti tertarik untuk meneliti terkait "Pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan." Penulis bermaksud ingin memahami tentang pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasi terhadap Produktivitas Pegawai dan juga sejauh mana pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi. (Times New Roman, size 12, Spacing: before 0 pt; after 0 pt, Line spacing: 1)

## LANDASAN TEORI

### Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Ini mencakup bentuk pembayaran langsung dan tidak langsung. Pembayaran langsung meliputi gaji, upah, bonus, dan komisi. Pembayaran tidak langsung meliputi tunjangan, seperti asuransi komponen-komponen. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda.

Menurut Mangkunegara (2017:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung.

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi adalah keadaan atau sikap seseorang yang terikat pada sesuatu, yang menunjukkan keterlibatannya dan kesiapannya untuk bertanggung jawab atas sesuatu. Komitmen yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah instansi, karena dengan terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen tidak bisa dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen, pemahaman demikian membuat istilah komitmen mengandung makna yang penting dalam sebuah instansi.

Menurut Menurut Yusuf & Syarif(2018:25) komitmen organisasi adalah salah satu topic yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia.

### **Produktivitas Pegawai**

Produktivitas pegawai adalah kemampuan individu atau sekelompok pegawai dalam menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas yang baik dalam waktu tertentu, dengan menggunakan sumber daya yang seminimal mungkin. Menurut Mahawati, et al., (2021: 12), "Produktivitas pegawai adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan suatu output baik berupa barang atau jasa yang secara kualitatif atau kuantitatif semakin bertambah dari waktu ke waktu.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2023:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan tujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai secara numerik. Data yang digunakan merupakan data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui pengamatan, kuesioner, dan wawancara dengan pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, seluruhnya merupakan Aparatur Sipil Negara di instansi tersebut, dengan teknik total sampling yang melibatkan seluruh populasi sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. **Variabel Bebas (Independen):** Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari dua, yaitu:
  - a. **X<sub>1</sub>:** Kompensasi
  - b. **X<sub>2</sub>:** Komitmen Organisasi
2. **Variabel Terikat (Dependen) :** Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah **Produktivitas Pegawai (Y)**, yang dipengaruhi oleh kompensasi dan komitmen organisasi.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner menurut (Sujarweni, 2020-94) merupakan suatu instrumen

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapapernyataan atau pertanyaan tertulis kepada para responden untuk mereka jawab Dalam penyebaran kuesioner untuk mengumpulkan data, peneliti menyebarnya secara online atau elektronik dengan menggunakan media google form.

## 2. Observasi

Observasi menurut Sugiyono (2020:229) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Melalui kegiatan observasi peneliti dapat belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku tersebut.

## 3. Teknik Analisis Data

### a. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas menurut (Sugiyono 2018:267) merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti sah. Sebuah instrumen ataupun kuisisioner dinyatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen ataupun kuisisioner tersebut. Uji validitas pada setiap pernyataan ataupun pertanyaan di nyatakn valid atau tidak dengan membandingkan nilai r-hitung dan r-tabel.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator darivariable atau konstruk. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberi hasil relative konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subjek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Dengan kriteria pengambilan keputusan sesuai dengan yang dinyatakan oleh Sugiyono (2018.268) yakni untuk mengetahui suatu variabel ataupun data itu reliabel atau tidak dengan mengidentifikasi nilai Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$  maka data di sebut reliabel.

## 4. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk untuk melihat model regresi memiliki nilai residual yang berdistribusi normal atau tidak. Menurut dasar pengambilan keputusan sebagaimana dinyatakan oleh Ghozali (2018-161) data yang berdistribusi normal, yakni data dengan nilai signifikan 0,05, Sebaliknya apabila nilai signifikan 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Uji Normaliuas dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada hubungan linear yang kuat antara variabel bebas (independen). Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan kesulitan dalam mengestimasi koefisien regresi secara akurat. Uji ini

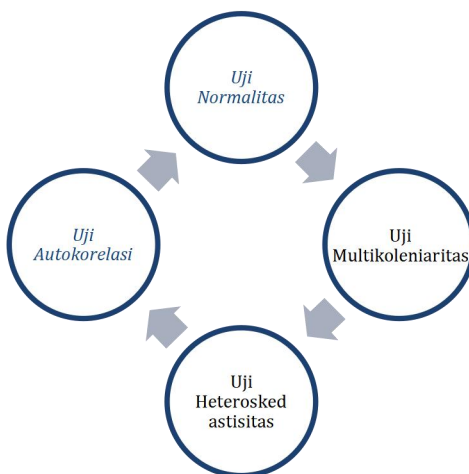
bisa dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika  $VIF > 10$  atau  $Tolerance < 0,1$ , maka ada indikasi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah variansi residual dari model regresi berbeda-beda untuk setiap tingkat variabel independen. Jika terdapat heteroskedastisitas, model regresi menjadi tidak valid karena variansinya tidak konstan. Uji ini bisa dilakukan dengan scatterplot atau menggunakan uji statistik seperti Glejser atau Breusch-Pagan.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi antara residual pada pengamatan yang berurutan. Autokorelasi biasanya terjadi pada data runtun waktu (*time series*). Uji ini dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Nilai Durbin-Watson yang mendekati 2 menunjukkan tidak adanya autokorelasi.



Gambar 1. Uji Asumsi Klasik

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Deskripsi Identitas Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin

	Identitas	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	26	52%
	Perempuan	24	48%
	Total	50	100%

Sumber: diolah peneliti (2024)

Perempuan sebesar 48% dan laki-laki sebesar 52%

Tabel 2. Umur Responden

	Identitas	Frekuensi	%
Umur	<20-29 Tahun	10	20%
	30-39 Tahun	18	36%
	40-49 Tahun	15	30%
	50-59 Tahun	7	14%
	Total	50	100%

Sumber: diolah peneliti (2024)

Kisaran umur 20-29 tahun sebanyak 10 orang persentase 20%, umur 30-39 tahun ada 18 orang dengan persentase 36%, umur 40-49 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 30% dan umur 50-59 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 14%.

**Tabel 3. Pendidikan**

	Pekerjaan	Frekuensi	%
Pendidikan	SMA	5	10%
	D3	5	10%
	S1	30	60%
	S2	10	20%
	Total	50	100%

Sumber: diolah peneliti (2024)

Mayoritas Pendidikan S1 sebanyak 30 orang (60%), S2 sebanyak 10 orang (20%) dan SMA/D3 sebanyak 5 orang (10%)

### **Teknik Analisis Data**

#### Uji Validitas Data

Untuk menguji validitas, penulis menggunakan analisis dengan SPSS versi 29. Untuk Tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan rhitung dengan nilai rtabel. Untuk degree off freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung 50-2 atau df=48 dengan alpha 0,05 didapat dari rtabel 0,284; jika rhitung (untuk tiap-tiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom corrected item pernyataan total correlation) lebih besar dari rtabel dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)**

No. Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	0.858	0,284	Valid
Item 2	0.844	0,284	Valid
Item 3	0.364	0,284	Valid
Item 4	0.352	0,284	Valid
Item 5	0.326	0,284	Valid
Item 6	0.805	0,284	Valid
Item 7	0.315	0,284	Valid
Item 8	0.858	0,284	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 29 (2024)

Hasil dari uji validitas terhadap variabel Kompensasi (IX) instrumen pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena rhitung > rtabel (0,284) sehingga dapat dipergunakan pada uji selanjutnya

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi (X2)**

No. Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	0.592	0,284	Valid
Item 2	0.630	0,284	Valid
Item 3	0.293	0,284	Valid
Item 4	0.408	0,284	Valid
Item 5	0.499	0,284	Valid
Item 6	0.401	0,284	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 29 (2024)

Hasil dari uji validitas terhadap Komitmen Organisasi (IX2) instrumen pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,284) sehingga dapat dipergunakan pada uji selanjutnya.

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas Produktivitas Pegawai (Y)**

No. Pertanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Item 1	0.855	0,284	Valid
Item 2	0.310	0,284	Valid
Item 3	0.893	0,284	Valid
Item 4	0.874	0,284	Valid
Item 5	0.293	0,284	Valid
Item 6	0.893	0,284	Valid
Item 7	0.297	0,284	Valid
Item 8	0.893	0,284	Valid
Item 9	0.893	0,284	Valid
Item 10	0.893	0,284	Valid

Sumber: Hasil Data SPSS 29 (2024)

Hasil dari uji validitas terhadap Variabel Produktivitas Pegawai (IY) instrumen pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,284) sehingga dapat dipergunakan pada uji selanjutnya. Dalam Reabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reabilitiy Analysis dengan SPSS1 versi 123. Akan dilihat nilai Cronbach Alpha untuk reabilitas keseluruhan item dalam satu variabel.

Uji Reliabilitas Kompensasi (IX1), Komitmen Organisasi (X2), Produktivitas Pegawai (Y) menggunakan Cronbach Alpha tertera pada tabel berikut:

**Tabel 7. Uji Reliabilitas Kompensasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.765	.768	8

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 29 (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat dari nilai pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,765 dimana nilai r tabel sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r tabel ( $0,765 > 0,60$ ) sehingga kuesioner variabel kompensasi dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 8. Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.880	6

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 29 (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel komitmen organisasi dapat dilihat dari nilai pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,876 dimana nilai r tabel sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r tabel ( $0,876 > 0,60$ ) sehingga kuesioner variabel komitmen organisasi dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 9. Uji Reliabilitas Produktivitas Pegawai**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.911	10

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 29 (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai r alpha variabel produktivitas pegawai dapat dilihat dari nilai pada kolom Cronbach's Alpha sebesar 0,906 dimana nilai r tabel sebesar 0,60 sehingga nilai r alpha positif lebih besar dari nilai r tabel ( $0,906 > 0,60$ ) sehingga kuesioner variabel Produktivitas Pegawai dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

**Tabel 10. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7

	Std. Deviation	,57579957
Most Extreme Differences	Absolute	-.084
	Positive	-.084
	Negative	-.081
Test Statistic		-.592
Asymp. Sig. (2-tailed)		-.874

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan data pada tabel di atas, data distribusi normal dengan nilai *test statistic* sebesar 0,592 karena nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,874 dimana angka ini di atas tingkat signifikansi 0,05 atau 5% atau *Asymp.Sig.( 2-tailed)* > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

**Tabel 11. Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.801	.976		1.846	.071		
Kompensasi Komitmen	.196	.072	.133	2.734	.009	.134	7,466
Organisasi	1.334	.075	.867	17.771	.000	.134	7,466

- Dependent Variable: Produktivitas Pegawai  
Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 29 (2024)

Dari setiap variabel bebas, dimana nilai tolerance kompensasi dan komitmen organisasi ( $0,134 > 0,10$ ); nilai VIF kompensasi dan komitmen organisasi ( $7,466 < 10,0$ ). Hal ini membuktikan bahwa setiap pernyataan tidak ada multikolinearitas

Melihat tidak adanya pola tertentu yang terbentuk serta butiran yang menyebar dipusaran angka 0 (nol) sumbu variabel bebas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi linier dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 12. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.801	.976		1.846	.071		
Kompensasi	.196	.072	.133	2.734	.009	.134	7,466
Komitmen Organisasi	1.334	.075	.867	17.771	.000	.134	7,466

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 29 (2024)

Adapun persamaannya yaitu:  $Y = 1,801 + 0,196 X_1 + 1,334 X_2$ . Adapun penjelasannya dari persamaan regresi linear berganda pada tabel diatas sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta

Diperoleh nilai konstanta 1,801, ini menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi dan komitmen organisasi tidak ada maka nilai dari Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan adalah 1,801.

2. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Nilai koefisien regresi kompensasi 0,196 maka jika terjadi penambahan di variabel  $X_1$  sementara variabel  $X_2$  bersifat konstan, maka nilai dari variabel  $Y$  akan meningkat sebanyak 0,196 dan begitu juga sebaliknya.

3. Koefisien Regresi Variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ )

Diperoleh nilai koefisien regresi Komitmen organisasi sebesar 1,334 menjelaskan jika terjadi penambahan di variabel  $X_1$  tetapi variabel  $X_2$  tetap, maka Variabel  $Y$  juga mengalami peningkatan 1,334 demikian sebaliknya.

Uji Hipotesis

Tabel 13. Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.801	.976		1.846	.071
kompensasi	.196	.072	.133	2.734	.009

komitmen organisasi	1.334	.075	.867	17.771	.000
---------------------	-------	------	------	--------	------

a. Dependent Variable: produktivitas pegawai

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS 29 (2024)

Secara parsial dari setiap variabel didapatkan nilai coefficients serta  $t_{tabel}$  diperoleh dari tabel distribusi t melalui perhitungan ( $n-k=50-3=47$ ) dan  $\alpha=0,05$  maka nilai  $t_{tabel}=1,677$ , penjelasannya sebagai berikut:

a. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) Nilai  $t_{hitung}$  kompensasi (2,734 dan nilai  $t_{tabel}$  1,677. Ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig_{hitung} < sig_{tabel}$  atau  $2,734 > 1,677$  dan  $(0,000 < 0,05)$ . Sehingga kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) Nilai  $t_{hitung}$  komitmen organisasi 17,771 dan nilai  $t_{tabel}$  1,677. Ketentuan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai  $sig_{hitung} < sig_{tabel}$  ( $17,771 > 1,677$ ) dan  $(0,000 < 0,050)$ . Sehingga komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

**Tabel 14. Uji F (Simultan)  
ANOVA\***

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1067.754	2	533.877	1544,545	.000 <sup>b</sup>
Residual	16.246	47	.346		
Total	1084.000	49			

a. Dependent Variable: produktivitas pegawai

b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kompensasi

Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 29 (2024)

Menurut (Rifkan 2022) nilai  $F_{tabel}$  didapat dari rumus  $df_1=k-1$  ( $3-1=2$ ),  $df_2 = n-k$  ( $50-3=47$ ) dan  $\alpha=0,05$  dilihat pada tabel F, nilai  $F_{tabel} = 3,20$ . Nilai  $F_{hitung}$  kompensasi dan komitmen organisasi 1544.545. Berdasarkan ketentuan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  serta nilai  $sig_{hitung} < sig_{tabel}$  ( $1544,545 > 3,20$ ) serta  $(0,000 < 0,05)$ . Sehingga kompensasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan.

**Tabel 15. Koefisien Determinasi**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 <sup>a</sup>	.985	.984	.58792

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kompensasi

Sumber: Hasil Data Diolah SPSS 29 (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $R_{\text{square}}$  yaitu 0,985 atau  $R^2 \times 100\% = 98,5\%$ , menunjukkan bahwa variabel bebas memberikan pengaruh besar 98,5%, sedangkan sisanya 1,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Kompensasi memiliki peran penting dalam memengaruhi produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil penelitian Uji t (parsial) diperoleh nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  serta nilai  $\text{sig}\text{-hitung} < \text{sig}\text{-tabel}$  ( $2,734 > 1,677$ ) serta ( $0,009 < 0,05$ ) Berdasarkan ketentuan yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Medan.

Salah satu peneliti yakni (Ata & Industri, 2021) dan (Agustina et al., 2023) yang menghasilkan analisa bahwa Kompensasi terhadap Produktivitas pegawai memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial diperoleh nilai signifikan 0,009, dengan hasil keakuratan sebesar 95% ( $\alpha = 0,05$ )  $0,009 < 0,05$  mendapatkan hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Dari hasil penelitian (Burmana 2023) juga mengemukakan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kinerja pegawai di PT. Berkas Anugerah Sejahtera. Ini dibuktikan dengan analisa data menggunakan uji t yakni diperoleh  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  serta nilai  $\text{sig}\text{-hitung} < \text{sig}\text{-tabel}$  ( $6,554 > 1,997$ ) serta ( $0,000 < 0,05$ ).

#### Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan

Komitmen Organisasi yang tinggi mempengaruhi iklim kerja yang profesional. Berdasarkan hasil Hasil penelitian Uji t (pasial) diperoleh nilai  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  serta nilai  $\text{sig}\text{-hitung} < \text{sig}\text{-tabel}$  ( $17,771 > 1,677$ ) serta ( $0,000 < 0,05$ ). Berdasarkan ketentuan yang berlaku dapat dikatakan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai.

Pada penelitian (Indira & Daulay, n.d, 2022) menyatakan bahwa pengaruh variabel Komitmen terhadap Produktivitas kerja menghasilkan nilai t statistics sebanyak 2,93 lebih besar nilainya dari 1,96 dan nilai p-value sebanyak 0,004 lebih kecil nilainya dari 0,05 dengan nilai koefisien path sebanyak 0,480. Dari nilai ini disimpulkan bahwa di dapati pengaruh positif yang cukup signifikan antara Komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja pada pegawai Mercedes-Benz Authorized Dealer di Jakarta.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Muhammadiyah & Samarinda, 2021) dan (Rahmawati &

Piar, 2022) yang menyatakan bahwa Komitmen memberikan efek yang signifikan terhadap peningkatan Produktivitas, karena dapat dilihat pada nilai trend atau koefisiennya lebih besar yang ditunjukkan hasil hitung sebesar 31,122 pada p-value 0.000 dibawah 0.01 sedangkan 1 tabel sebesar 1,665 dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa Komitmen mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai dapat diterima ( $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada p-value 0,01 atau 1 persen). Hasil ini menunjukkan bahwa Komitmen memainkan peran penting terhadap Produktivitas kerja pegawai pada sebuah instansi.

### **Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan**

Berdasarkan hasil penelitian Uji F (simultan) diperoleh nilai F-hitung kompensasi dan komitmen 1544,545. Berdasarkan ketentuan F-hitung > F-tabel serta sig-hitung < sig-tabel ( $1544,545 > 3,20$ ) serta ( $0,000 > 0,05$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Kompensasi (X) dan Komitmen (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Medan.

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi adapun nilai yang dihasilkan Koefisien determinasi (R) adalah sebesar 98,5%. Variabel bebas Kompensasi dan Komitmen memberikan pengaruh sebesar 98,5% terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Medan dan sisanya 1,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini. Hasil penelitian (Syukri et al., 2023) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Komitmen terhadap secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Produktivitas kinerja pegawai di PT Nicepro Megatama. Hal ini dapat dilihat dari f tabel sebesar 2,93 maka dapat disimpulkan F-hitung > F-tabel = ( $54,373 > 2,93$ ) dan nilai signifikan F Sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Karena F-hitung > F-tabel dan f sig < 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi dan Komitmen kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai di PT. Nice Pro Megatama (Thalibana, 2022).

## **KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai**  
Hasil uji t yang diperoleh dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi yaitu 0,009 lebih kecil dari 0,050.
2. **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai**  
Hasil uji t yang diperoleh dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,050
3. **Pengaruh Simultan Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai**  
Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal ini dapat dibuktikan nilai F-hitung 1544,545 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,005$ . uji F menunjukkan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 177,614 dan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05.

#### Saran

Untuk meningkatkan komitmen organisasi yang diterapkan saat ini dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan kinerja, pemimpin perlu adanya tidakan tegas terhadap keterlambatan pegawai dan ketidakhadiran pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Medan. Untuk instansi agar dapat terus memperhatikan kompensasi yang diberikan karena hal tersebut secara tidak langsung akan berdampak pada produktivitas pegawai. Semakin tinggi kompensasi dan komitmen semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang diberikan untuk instansi Dinas Komunikasi dan Informatika Pemerintah Kota Medan. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai instansi perlu mengevaluasi sikap pegawai dalam bekerja terutama masalah kedisiplinan kerja pegawai dengan cara menerapkan pengawasan dan peraturan yang lebih optimal.

#### DAFTAR REFERENSI

##### Buku

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung Remaja Rondakarya
- Batjo, N dan Shaleh, M. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Makasar: Penerbit Akara Timur
- Burn, M. (2018) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Prenada media Group
- Dessler, Garyy, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisike-16, Pearson, New York
- Edisoner, al, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung
- Ghozali (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS26
- Harman Malau, (2020). Manajemen Pemasaran, Alfabeta, Bandung
- Hasibuan M.S.2020 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Jufrizen (2021), Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating. Medan: Umsu Press
- Mahmudah Enny 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya UBHARA Manajemen Press
- Simamora. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Sudaryo, Yoyo, Dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta. CV Andi Mengimbangi.
- Sugiyono. (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24 Bandung: Alfabeta
- Syafri, W & Alwi, A, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Jatinangor IPDN Press.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung Remaja Rondakarya

##### Jurnal:

- Yusul, Mardiana Riadan Syarif., D. (2018) Komitmen Organisasi-Google Books Nas Media Pustaka
- Agustina NA. Ekonomi, F Bina, U. Informatika, S., Siska, E. Ekonomi, F. Bina, U, & Informatika. S. (2023) Pengaruh Kompensasi. Komitmen, dan Lingkungan Kerja

- 
- Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Biro Umum Pengadaan Sekretariat Jenderal Kementerian Pertanian R1. 2 (1). *Ata. P.T. & Industri*, 1. (2021). 31.2.3.4(1),15-31
- Burmana, B. (2023) *Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset Pengaruh Kompensasi dan Komitme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan PT Fimaha Serang* 1(5)
- Indira, N. & Daulay. O. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau.
- Muhammadiyah, U., & Samarinda, K. T. (2021) Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. 2 (2).1407-1416
- Rahmawati, T. & Piar, C. S. (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Cakrawala Proteksi 186-192
- Syukri, A. F., Rahayu, A. S., Larasati, A. D., Situmorang. B. Rafly, M. & Putri, Z. A. (2023) Pengaruh Komitmen dan Kompensasi Pada Produktivitas Kerja Karyawan. 114).
- Thalibana, YBW (2022) Pengaruh Kompensasi. Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja
- Abusama, M., Haming, M., Hamzah, M.N. & Ramlawati. (2017). Efek dari Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerjadan Kinerja Guru diSMK. *Jurnal Bisnis IOSR dan Manajemen*, 19 (10) <https://doi.org/10.9790/487X-1910050112>
- Mahawati, E. etal (2021) Analisis komitmen Kerja Dan Produktivitas Kerja.