

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJEMEN**

Volume 6, Nomor 2, Agustus 2014

Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam

**Gema S. Lumban Batu
Sri Langgeng Ratnasari**

Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Polri di Lingkungan Polda Kepri

**Muhammad Sukisman
Jemmy Rumengan**

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi di Badan Pengusahaan Kota Batam

**Ariastuty Sirait
Marhot Manullang**

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusa Persada Tbk Batam

Mauli Siagian

Pengaruh Disiplin Kerja, Tanggung Jawab dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Batam

Bil Muwafah Dwi Putra

Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Batam Kota Kota Batam

**Hasmawati
Indrayani**

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank ICB Bumiputera, Tbk Kantor Cabang Batam

Jufri Efendi

Ngsliman

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Batam Kota Kota Batam

**Magdalena
Syahril Efendi**

Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Umum PT. PLN Batam

Mampe P Simanjuntak

Sri Yanti

Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Halo Fit Terhadap Kepuasan Pelanggan Telkomsel di Batam Tahun 2010-2014

Meri Agustina

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. SOME Indonesia Batam

Sartika Dewi Astuti

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Tarining Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam

Siti Sulaekah

Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Nirwana Indragiri Tour And Travel Batam

Vifi Fadila

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Energi Di Batam

Anastasia Rya Silvesta

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau

Salihul Anwar

Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Baru Batam

Nutri Agus Romi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Natuna

Asmir

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Batam

Zulkifli

**Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam**

ISSN 2087-6998

DAFTAR ISI

- Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam
Gema S Lumban Batu
Sri Langgeng Ratnasari **1- 15**
- Pengaruh Kompensasi, Iklim Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Polri di Lingkungan Polda Kepri
Muhammad Sukisman
Jemmy Rumengan **16- 28**
- Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi di Badan Pengusahaan Batam
Ariastuty Sirait
Marihot Manullang **29- 44**
- Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam
Mauli Siagian **45- 60**
- Pengaruh Disiplin Kerja, Tanggung Jawab, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Batam
Bil Muwafah Dwi Putra **61 - 72**
- Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan , dan Motivasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Batam Kota Kota Batam
Hasmawati
Indrayani **73 - 82**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank ICB Bumiputera, Tbk Kantor Cabang Batam
Jufri Efendi
Ngaliman **83 - 94**
- Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri di Batam Kota Kota Batam
Magdalena
Syahril Efendi **95- 102**
- Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Umum PT. PLN Batam
Mampe P Simanjuntak
Sri Yanti **103- 116**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Halo Fit Terhadap Kepuasan Pelanggan Telkomsel Di Batam Tahun 2010-2014
Meri Agustina **117- 130**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. SOME Indonesia Batam
Sartika Dwi Astuti **131 -144**
- Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Training Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aker Solutions Batam
Siti Sulaekah **145 - 156**
- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Nirwana Indragiri Tour And Travel Batam
Vifi Fadila **157 - 163**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Energi Batam
Anastasia Rya Silvesta **164 - 174**
- Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau
Saiful Anwar **175 - 184**

- Pengaruh Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Baru Batam
Hutri Agus Romi **185 - 203**
- Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Daerah Natuna
Asmir **204 - 227**
- Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Serta Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Imigrasi Batam
Zulkifli **228 - 239**

JURNAL ILMIAH
“ZONA MANAJEMEN”
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jurnal Ilmiah :

“ZONA MANAJEMEN”

Diterbitkan oleh Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batam sejak Oktober 2009,
ISSN 2087-6998

Alamat Redaksi :

Fakultas Ekonomi
Universitas Batam

Jalan Kampus Abulyatama No. 5
Batam Centre- Batam
Telepon & Fax (0778)7485055,07785054
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>
Email: admin@univ-batam.ac.id

Pelindung :

Rektor Universitas Batam

Penanggungjawab :

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

Pemimpin Redaksi :

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

Redaksi Ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)
Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)
Prof. Dr. Marihot Manullang, S.E., M.M. (UNSI)
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)
Dr. Dede Ruslan, MS (UNIMED)
Dr. Ir. Anik Hermingsih, M.Si (UMB)

Redaksi Pelaksana

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.
Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

Sekretariat:

Sri Yanti, S.E., M.Si.
Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

**PENGARUH PERILAKU INDIVIDU, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATAMINDO
INVESTMENT CAKRAWALA BATAM**

Gema S. Lumban Batu

Sri Langgeng Ratnasari

Program Studi Magister Sains Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

E-mai: gemasurya24@gmail.com

ABSTRACT

This study is purposed to empirically determine the direct effect of individual's behavior towards organisational commitment, and how far the compensation directly affects the organisational commitment, and how the organisational commitment directly affects the employees performance, and how far individual behaviour affect the employees performance through the organisational commitment and how far the compensation affects the employees performance through the organisational commitment.

This study took the sample of 110 employees that associated with the administration of the PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. The data were analysed using the "Path Analysis" of the statistical software SPSS 16.0

The results of this study as follows: Individual behaviour has direct influence and significant towards organisational commitment with significant path coefficient value of 0.447, and significant at the 0.000 probability $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$. Compensation directly influences the organizational commitment to the path coefficient value of 0.222, and significant at the 0.015 probability $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$. Individual behavior directly influences the performance of the path coefficient value of 0.324 and significant at the 0.000 probability $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$. Compensation directly influences the performance of the path coefficient value of 0.091, and insignificant at the 0.276 probability $\text{sig} \leq \alpha = 0,05$. Organisational commitment directly influences the performance of the path coefficient value of 0.405 and significant at the probability $\text{sig} 0.000 \leq \alpha = 0,05$. Individual behavior has indirect effect on employees performance through organizational commitment and has indirect effect coefficients lesser than (<) direct effect ($P31X1 \times P43X3$) = $(0.447 \times 0.405) = 0.181$ or 18.1%. Compensation has indirect effect on performance through organisational commitment and has indirect effect coefficients lesser than (<) direct effect ($P32X2 \times P43X3$) = $(0.222 \times 0.405) = 0,089$, or 8.9% in PT. Batamindo Investment Cakrawala, Batam.

Keywords: *Individual Behavior, Compensation, Organizational Commitment, Performance*

PENDAHULUAN

Kemajuan sebuah organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak di sektor swasta maupun pemerintah sangat tergantung pada cara mengelola perilaku organisasi termasuk unsur, struktur maupun manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan berupaya untuk melakukan kajian secara tajam, mendalam dan berkesinambungan untuk memutuskan hal-hal yang strategis mengenai perilaku organisasinya supaya dapat beroperasi secara lebih efektif dan efisien. Kualitas karyawan sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam pelaksanaan pembangunan. Karyawan yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target yang ditetapkan. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan sumber daya yang penting bagi PT. Batamindo Investment Cakrawala, karena mereka mempunyai keahlian, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang memotivasi untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan.

Dalam organisasi banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan jalannya organisasi atau perusahaan tentunya diwarnai oleh perilaku individu yang merasa berkepentingan dalam kelompoknya masing-masing. Perilaku individu yang berada dalam organisasi atau perusahaan tentunya sangat mempengaruhi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung, hal ini akibat adanya kemampuan individu yang berbeda-beda dalam menghadapi tugas atau aktivitasnya. Setiap manusia atau seseorang selalu mempertimbangkan perilakunya terhadap segala apa yang diinginkan agar dapat tercapai tanpa

menimbulkan konflik baik secara individu maupun kelompok, sehingga kinerja dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan.

Perilaku individu adalah perilaku atau interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu di lingkungannya (Subkhi, 2013: 23). Perilaku setiap individu sangatlah berbeda dan hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal. Perilaku individu dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena dengan memperhatikan perilaku individu yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu tersebut tinggal akan mempengaruhi sasaran kerja masing-masing baik itu secara individu maupun secara kelompok.

Peningkatan kinerja karyawan akan selalu terkait dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena dengan menerima kompensasi sebagai balas jasa yang diterima karyawan inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Dengan demikian, kepuasan kerja karyawan semakin baik dan kinerjanya semakin meningkat.

Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen terhadap organisasi juga harus mempunyai keterkaitan secara fisik terhadap organisasinya. Mereka akan berada di tempat kerja pada setiap jam kerja dan ketika dibutuhkan oleh organisasi. Mereka akan melaksanakan tugasnya sesuai dengan uraian tugas, standar kerja dan target kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Mereka akan memakai pakaian dinas, *dress code*, dan lambang-lambang organisasi.

Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan masih rendahnya dukungan organisasi terhadap pengembangan karir karyawan, kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja dalam menghadapi perilaku individu, serta gaji yang minim sebagai bentuk kompensasi yang diterima karyawan kurang memuaskan yang menjadikan karyawan tidak puas dalam bekerja. Bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya juga mengalami kendala-kendala. Faktor kompensasi yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan masih relatif rendah dan juga kurangnya pengakuan atasan terhadap karyawan berdasarkan hasil kerjanya, hal ini karena kurang harmonisasi antara sesama karyawan sebagai perilaku individu di lingkungan kerja dengan sesama dan atasannya.

Perilaku individu, kompensasi, dan komitmen organisasional merupakan faktor-faktor yang dinamis yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau yang mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Untuk mencapai semua hal tersebut diatas masing-masing organisasi atau perusahaan terkait berusaha untuk meningkatkan kualitas ataupun kemampuan daripada sumber daya manusia yang baik itu melalui pemberian pelatihan dan kompensasi.

Berdasarkan latar belakang masalah maka dilakukan penelitian untuk mendapatkan bukti-bukti empiris dan konsep strategis mengenai “Pengaruh Perilaku Individu, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah perilaku individu berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
4. Apakah perilaku individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional
5. Apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, dan dengan keterbatasan sarana dan prasarana, waktu, pemikiran, dana maka peneliti membatasi pada 2 (dua) variabel yakni 2 (dua) variabel bebas atau eksogen yakni perilaku individu (X1), kompensasi (X2) dan 2 (dua) variabel terikat atau endogen yakni komitmen organisasional (X3), kinerja (X4) dengan objek yang diteliti yakni karyawan yang berkaitan dengan administrasi pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam,

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah perilaku individu berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasional
3. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasional berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui apakah perilaku individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional
5. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional

Tinjauan Pustaka

1. Perilaku Individu

Menurut Gibson, dkk (2013: 125) perilaku individu merupakan semua tindakan, ataupun aktivitas seseorang yang berkaitan dengan sikap, persepsi, komunikasi, dan kemampuan untuk membentuk tim kerja (*team work*) sehingga menghasilkan prestasi kerja jangka panjang yang positif dan akan memberikan faedah dalam pengembangan diri sendiri.

Menurut Ardana (2009: 9) perilaku individu dalam organisasi adalah adanya perbedaan tiap individu dalam merespon terhadap sesuatu maupun perilaku karena tidak ada manusia yang sama sehingga setiap pimpinan organisasi penting sekali memahami karakteristik tiap individu yang menjadi anggota organisasinya.

Menurut Saefullah (2013: 219) perilaku individu merupakan bentuk perwujudan tingkah laku dari individu yang ditentukan oleh kepribadiannya masing-masing.

2. Kompensasi

Menurut Rachmawati (2008: 143-144) kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi.

Menurut Sutrisno (2009: 184) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi itu dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung, maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan.

3. Komitmen Organisasional

Menurut Robbins and Judge (2008: 100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Wirawan (2013: 713) komitmen organisasional adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya. Keterkaitan psikologis artinya pegawai merasa senang dan bangga bekerja untuk menjadi anggota organisasi. Keterkaitan atau keterikatan tersebut mempunyai tiga bentuk mematuhi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi, mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan internalisasi norma, nilai-nilai dan peraturan organisasi. Para anggota organisasi yang mempunyai komitmen akan mematuhi peraturan, kode etik dan standar kerja organisasi. Mereka akan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, ia menyatakan dengan sadar bahwa mereka merupakan bagian dari organisasi. Internalisasi artinya mempelajari, memahami dan menyerap norma dan nilai-nilai organisasi ke dalam diri sebagai norma dan nilai-nilai mereka.

4. Kinerja Karyawan

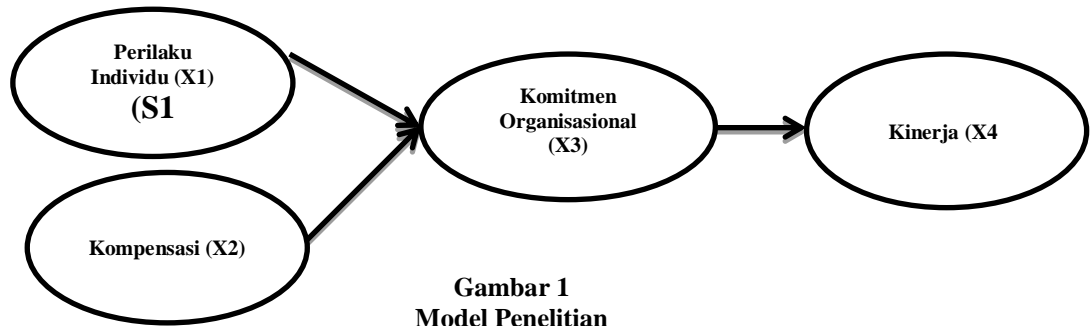
Menurut Torang (2012: 118) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Noor yang disadur dari Cardy (2013: 270) mengatakan, *performance management is process of defining, measuring, appraising, providing feedback on, and improving*

performance. Dari pengertian ini dapat diuraikan bahwa mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standard dan kompetensi yang disetujui bersama.

Model Penelitian

Berdasarkan teori tersebut diatas, maka dapat dikemukakan alur pemikiran tentang perilaku individu, kompensasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan dalam diagram kerangka pemikiran sebagai berikut:



Sumber: Persepsi Peneliti, 2014

METODE PENELITIAN

Populasi

Penelitian ini memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya perilaku individu, kompensasi, dan komitmen organisasional yang merupakan pendekatan ilmu ekonomi yang lebih menjurus kepada ilmu manajemen. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh perilaku individu, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam, dengan menggunakan teknik analisis jalur.

Analisis jalur merupakan teknik analisis kuantitatif yang merupakan pengembangan *regresi linier* berganda. Analisis jalur *path* dapat menemukan pengaruh langsung dan tidak langsung dalam hubungan antar variabel melalui variabel perantara (Rumengan, 2013: 113) yaitu untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antar variabel melalui variabel perantara (*intervening*). Teknik analisis jalur memperoleh hasil yang akurat, tajam dan detail.

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam yang berkaitan dengan administrasi, yaitu sebanyak 152 orang karyawan. Peneliti menggunakan salah satu dari teknik *probability sampling* yaitu metode acak sederhana (*simple random sampling*), karenadi dalam populasi penelitian bersifat homogen (Rumengan, 2013:57). Penelitian ini menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin:

$$\frac{n}{1 + (N \times e^2)}$$

Dengan rumus tersebut dapat dihitung ukuran sampel dari populasi 152 dengan mengambil tingkat kesalahan (e) = 5 %, sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \frac{n}{1 + (152 \times 0.05^2)} \\ = 110 \text{ orang} \end{aligned}$$

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, digunakan teknik pengumpulan data yaitu daftar pertanyaan atau angket yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan administrasi PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel yaitu variabel eksogen X1, X2(Perilaku Individu dan Kompensasi) dan variabel endogen X3, X4 (Komitmen organisasional dan Kinerja) adalah dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert dengan bentuk Checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi. Setiap jawaban diberikan bobot nilai seperti berikut: Sangat Setuju (SS)=5, Setuju (S)=4, Ragu-Ragu (TP)=3, Tidak Setuju (TS)=2 dan Sangat Tidak Setuju (STS)=1.

Definisi operasional variabel dengan indikator

1. Perilaku Individu (X1)

Menurut Gibson, dkk (2013: 125) perilaku individu merupakan semua tindakan, ataupun aktivitas seseorang yang berkaitan dengan sikap, persepsi, komunikasi, dan kemampuan untuk membentuk tim kerja (*team work*) sehingga menghasilkan prestasi kerja jangka panjang yang positif dan akan memberikan faedah dalam pengembangan diri sendiri.

Indikatornya adalah: Karakteristik biografis atau ciri-ciri biografis, Kemampuan, Kepribadian (*traits*), Pembelajaran atau belajar, Persepsi, Sikap, Kepuasan kerja dan Stres.

2. Kompensasi (X2)

Menurut Sutrisno (2009: 184) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Pada dasarnya kompensasi itu dibagi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung.

Indikatornya adalah: Tingkat biaya hidup, Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain, Tingkat kemampuan perusahaan, Jenis pekerjaan, Peraturan perundang-undangan yang berlaku, Peran serikat buruh, Produktivitas, Kemampuan untuk membayar, Kesiediaan untuk membayar, Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

3. Komitmen Organisasional (X3)

Menurut Robbins and Judge (2008: 100) komitmen organisasional adalah sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Indikator komitmen organisasional adalah: Mengikatkan dirinya dengan nilai-nilai dan norma organisasi, Menyukai tujuan organisasi, Loyal kepada organisasi, Norma dan nilai-nilai organisasi sama dengan nilai individu pegawai.

4. Kinerja (X4)

Menurut Torang (2012: 118) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Mathis and Jackson dalam Noor (2013: 280) yang disadur dari Indikatornya adalah: Kemampuan, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan karyawan dan organisasi.

Uji Instrumen

Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian terdiri dari Perilaku Individu (X1), Kompensasi (X2), Komitmen Organisasional (X3) dan Kinerja Karyawan (X4). Untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan dalam batasan operasional dan masing-masing variabel penelitian.

Dari hasil Uji Validitas dan Reabilitas untuk item pernyataan masing-masing variabel diperoleh semua item mempunyai pengujian validitas dan reabilitas. Pengujian instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reabilitas dengan bantuan software SPSS 16.0. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila koefisien korelasi setiap butir instrumen ≥ 0.3 , sedangkan untuk dinyatakan *reliable* apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha ≥ 0.6 (Rumengan, 2013: 86).

Berikut adalah hasil pengujian validitas dan reabilitas masing-masing variabel:

1. Perilaku individu

Dari 12 butir pernyataan untuk mengukur variabel perilaku individu memiliki korelasi melebihi syarat minimal validitas suatu instrumen penelitian atau diatas 0.30 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel perilaku individu adalah valid. Sementara itu reabilitas variabel perilaku individu memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.741 yang melebihi batas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel perilaku individu adalah *reliable* atau dapat dipercaya.

2. Kompensasi

Dari 11 butir pernyataan untuk mengukur variabel kompensasi memiliki korelasi melebihi syarat minimal validitas suatu instrumen penelitian atau diatas 0.30 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi adalah valid. Sementara itu reliabilitas variabel kompensasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0.714 yang melebihi batas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi adalah *reliable* atau dapat dipercaya.

3. Komitmen Organisasional

Dari 14 butir pernyataan untuk mengukur variabel komitmen organisasional memiliki korelasi melebihi syarat minimal validitas suatu instrumen penelitian atau diatas 0.30 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional adalah valid. Sementara itu reabilitas variabel komitmen organisasional memiliki nilai *Crombach's Alpha* 0.905. yang melebihi batas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel komitmen organisasional adalah *reliable* atau dapat dipercaya.

4. Kinerja Karyawan

Dari 16 butir pernyataan untuk mengukur variabel kinerja karyawan memiliki korelasi melebihi syarat minimal validitas suatu instrumen penelitian atau diatas 0.30 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan adalah valid. Sementara itu reliabilitas variabel kinerja karyawan memiliki nilai *Crombach's Alpha* 0.882 yang melebihi batas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan adalah *reliable* atau dapat dipercaya.

Normalitas

Untuk menentukan uji normalitas digunakan *one-sample Kolmogorv-Smirnov Test* nilai *Asyim. Sig (2-tailed)*.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *one-sample Kolmogorv-Smirnov Test* *Asyim. Sig (2-tailed)* diperoleh hasil penelitian dari masing-masing masing-masing variabel yaitu perilaku individu adalah sebesar 0.904 > nilai kritis (P) yaitu 0.05, kompensasi adalah sebesar 0.420 > nilai kritis (P) yaitu 0.05, komitmen organisasional adalah sebesar 0.222 > nilai kritis (P) yaitu 0.05, kinerja karyawan adalah sebesar 0.154 > nilai kritis (P) yaitu 0.05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data sampel penelitian ini berasal dari populasi berdistribusi normal.

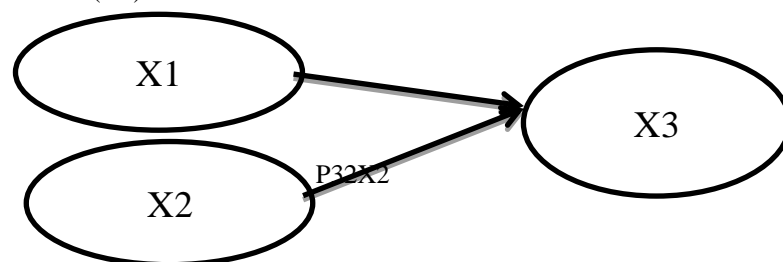
Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan dengan pengujian menggunakan nilai *F* hitung dibandingkan dengan *F* tabel dengan bantuan SPSS versi 16.

1. Uji linearitas struktur pertama yaitu perilaku individu dan kompensasi sebagai variabel *dependent*, dan komitmen organisasional sebagai variabel *independent* ($X_3 = P_{31}X_1 + P_{32}X_2 + e_1$), dengan hipotesa dalam bentuk kalimat sebagai berikut:

H_0 = Model regresi antara perilaku individu (X_1), kompensasi (X_2) dengan komitmen organisasional (X_3) bukan bentuk *linear*.

H_a = Model regresi antara perilaku individu (X_1), kompensasi (X_2) dengan komitmen organisasional (X_3) berbentuk *linear*.



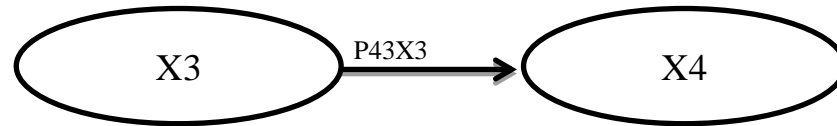
Gambar 2
Model Regresi Struktur 1

Sumber : Model regresi yang diolah, 2014

Untuk menghitung *F* tabel digunakan ketentuan probabilitas (α) sama dengan 0.05 sedangkan hasil perhitungan nilai *F* persamaan struktur 1 dengan menggunakan SPSS 16.0.

Berdasarkan hasil uji linearitas persamaan struktur satu ($X_3 = P_{31}X_1 + P_{32}X_2 + e_1$) yaitu dengan *predictors (constant)* adalah perilaku individu dan kompensasi dengan *dependent variable* adalah komitmen organisasional diketahui nilai *F* hitung sebesar 27.497 sedangkan nilai *F* tabel 3.08, karena nilai *F* hitung > *F* tabel atau 27.497 > 3.08 maka tolak H_0 dengan demikian model regresi antara perilaku individu, kompensasi terhadap komitmen organisasional tersebut adalah *linear*.

2. Uji linearitas struktur kedua yaitu komitmen organisasional sebagai variabel *dependent*, dan kinerja karyawan sebagai variabel *independent* ($X_4 = P_{43}X_3 + e_2$), dengan hipotesa dalam bentuk kalimat sebagai berikut:
 H_0 = Model regresi antara komitmen organisasional (X_3) dengan kinerja (X_4) karyawan bukan bentuk *linear*.
 H_a = Model regresi antara komitmen organisasional (X_3) dengan kinerja (X_4) karyawan berbentuk *linear*.



Gambar 3
Model Regresi Struktur 2

Sumber : Model regresi yang diolah, 2014

Untuk menghitung F_{tabel} digunakan ketentuan probabilitas (α) sama dengan 0.05 sedangkan hasil perhitungan nilai F persamaan struktur 2 dengan menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil uji linearitas persamaan struktur dua ($X_4 = P_{43}X_3 + e_2$) yaitu dengan *predictors (constant)* adalah komitmen organisasional dengan *dependent variable* adalah kinerja karyawan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 68.637 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3.93, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $68.637 > 3.93$ maka tolak H_0 dengan demikian model regresi antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan tersebut adalah *linear*.

Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menarik kesimpulannya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Varian Inflasi factor* atau VIF), yang tidak melebihi 5 (Rumengan, 2013: 240).

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas untuk kedua variabel bebas yakni perilaku individu (X_1) dan kompensasi (X_2) sebagai persamaan struktur satu ($X_3 = P_{31}X_1 + P_{32}X_2 + e_1$) memiliki VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi Multikolinearitas dalam variabel penelitian ini. Dan hasil uji untuk variabel bebas yakni komitmen organisasional (X_3) sebagai persamaan struktur dua ($X_4 = P_{43}X_3 + e_2$) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), sehingga tidak terjadi Multikolinearitas dalam variabel penelitian ini.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Cara pengujian lain dengan menggunakan Uji Glejser, dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Kriteria penarikan kesimpulan dengan menggunakan Uji Glejser yaitu tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai probabilitasnya $\text{sig} > 0.05$.

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan untuk uji heterokedastisitas persamaan struktur satu ($X_3 = P_{31}X_1 + P_{32}X_2 + e_1$) terlihat bahwa nilai sig untuk variabel perilaku individu dan kompensasi lebih besar dari 0.05 sehingga tidak terjadi heterokedastisitas. Dan hasil uji heterokedastisitas untuk persamaan struktur dua ($X_4 = P_{43}X_3 + e_2$) terlihat bahwa nilai sig untuk variabel komitmen organisasional lebih besar dari 0.05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pada persamaan struktur dua tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung.

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur, sedangkan untuk mengetahui signifikan maka digunakan Sig. dengan membandingkan Sig. hitung dengan 0.05. Setelah thitung diperoleh maka untuk menginterpretasikan hasilnya digunakan ketentuan berikut:

- Jika nilai $\text{Sig.} < 0.05$ maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan.

- Jika nilai Sig. > 0.05 maka Ho diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil perhitungan Path Analysis Persamaan 1 dan Persamaan 2, diketahui bahwa hasil perhitungan analisis jalur dan signifikan pengaruh langsung antar variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil analisis jalur perilaku individu (X1) terhadap komitmen organisasional (X3) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.447 dengan Sig. sebesar $0.00 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan.
2. Hasil analisis jalur kompensasi (X2) terhadap komitmen organisasional (X3) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.222 dengan Sig. sebesar $0.015 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan.
3. Hasil analisis jalur perilaku individu (X1) terhadap kinerja (X4) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.324 dengan Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan.
4. Hasil analisis jalur kompensasi (X3) terhadap kinerja (X4) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.091 dengan Sig. sebesar $0.276 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah tidak signifikan.
5. Hasil analisis jalur Komitmen Organisasional (X3) terhadap Kinerja (X4) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.405 dengan Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan.

Berdasarkan pengaruh langsung dari setiap variabel di atas, maka dapat dihitung pengaruh tidak langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel *intervening* dengan perhitungan sebagai berikut:

1. Pengaruh Perilaku Individu (X1) terhadap Kinerja (X4) melalui Komitmen Organisasional (X3), diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien regresi X1 dengan koefisien regresi X3.

Pengaruh langsung (*direct effect*) Perilaku Individu (X1) ke X4 dilihat dari koefisien regresi nilai X1 terhadap X4 (P41) yakni sebesar 0.324 sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X1 ke X4 melalui X3 dapat dilihat dari perkalian antara koefisien regresi X1 terhadap X4 dengan koefisien regresi X3 terhadap X4 yakni : $(P31X1 \times P43X3) = 0.447 \times 0.405 = 0.181$

Pengaruh total (*total effect*) X1 ke X4 : dilihat dari pengaruh langsung ditambah (+) pengaruh tidak langsung = $0.324 + 0.181 = 0.505$.

Kriteria penarikan kesimpulan:

- a. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka variabel X3 adalah variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- b. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung maka variabel X3 bukan variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

Kesimpulan: Nilai $0.181 < 0.324$, artinya nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka X1 berpengaruh terhadap X4 secara langsung tanpa melalui X3 dan atau dengan kata lain X3 bukan merupakan variabel *intervening* atau pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

2. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (X4) melalui Komitmen Organisasional (X3), diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien regresi X2 dengan koefisien regresi X3.

Pengaruh langsung (*direct effect*) Kompensasi (X2) ke X4 dilihat dari koefisien regresi nilai X2 terhadap X4 (P42) yakni sebesar 0.091 sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X2 ke X4 melalui X3 dapat dilihat dari perkalian antara koefisien regresi X2 terhadap X3 dengan koefisien regresi X3 terhadap X4 yakni: $(P32X2 \times P43X3) = (0.222 \times 0.405) = 0.089$.

Pengaruh total (*total effect*) X2 ke X4: dilihat dari pengaruh langsung ditambah (+) pengaruh tidak langsung = $0.091 + 0.089 = 0.180$.

Kriteria penarikan kesimpulan:

- a. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka variabel X3 adalah variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
- b. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung maka variabel X3 bukan variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

Kesimpulan: Nilai $0.089 < 0.091$ artinya nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka X2 berpengaruh terhadap X4 secara langsung tanpa melalui X3

dan atau dengan kata lain X3 bukan merupakan variabel *intervening* atau pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung terlebih dahulu dilakukan pencarian *error1* (e_1) dan *error2* (e_2) dengan bantuan nilai *Adjusted-R Square* untuk persamaan struktur 1 dan persamaan struktur 2. Nilai *Adjusted-R Square* untuk persamaan struktur 1 diperoleh nilai sebesar 0.334, maka untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya (e_1) digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0.334)}$$

$$e_1 = 0.816$$

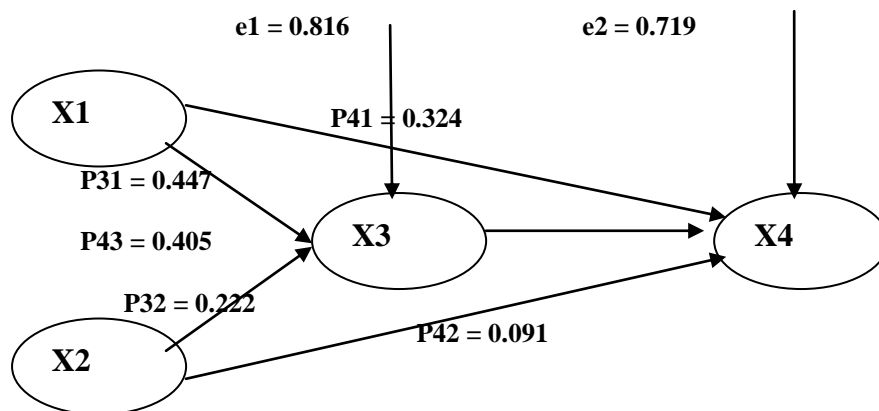
Sedangkan nilai *Adjusted-R Square* untuk persamaan struktur 2 diperoleh nilai sebesar 0.482, maka untuk menentukan nilai koefisien jalur dengan residualnya (e_2) digunakan perhitungan sebagai berikut :

$$e_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$e_2 = \sqrt{(1 - 0.482)}$$

$$e_2 = 0.719$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur maka hasil perhitungan tersebut dapat digambarkan seperti yang tampak pada model Gambar 4



Gambar 4
Model Analisis jalur hasil pengujian Hipotesis

Sumber : Model Analisis Jalur yang diolah, 2014

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil kajian dalam penelitian ini terdapat 7 (tujuh) hipotesis yang dapat dikaji dengan masing-masing hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Komitmen Organisasional.

Berdasarkan hasil analisis jalur perilaku individu (X1) terhadap komitmen Organisasional (X3) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0.447 dengan t -hitung = 4.976 dan Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan dimana: H_0 : X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap X3, H_1 : X1 berpengaruh signifikan terhadap X3, Kriteria pengujian hipotesis: Tolak H_0 jika nilai sig < 0.05 , Terima H_0 jika nilai sig > 0.05 . Kesimpulannya: Nilai Sig. $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak sehingga X1 (perilaku individu) berpengaruh signifikan terhadap X3 (komitmen organisasional).

Dengan terujinya hipotesis pertama ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perilaku individu (X1) terhadap komitmen organisasional (X3), maka dapat diindikasikan bahwa apabila perilaku individu yang ada dalam organisasi itu

- dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan komitmen organisasional pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional.
Berdasarkan hasil analisis jalur kompensasi (X2) terhadap komitmen organisasional (X3) diperoleh koefisien jalur langsung sebesar 0.222 dengan $t_{hitung} = 2.469$ dan Sig. sebesar $0.015 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan dengan nilai Sig. $0.015 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan dimana:
H0: X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap X3, H1 : X2 berpengaruh signifikan terhadap X3, Kriteria pengujian hipotesis: Tolak H0 jika nilai sig < 0.05 , Terima H0 jika nilai sig > 0.05 . Kesimpulannya: Nilai Sig. $0.015 < 0.05$, maka H0 ditolak sehingga X2 (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap X3 (komitmen organisasional).
Dengan terujinya hipotesis kedua ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi (X2) terhadap komitmen organisasional (X3), maka dapat diindikasikan bahwa apabila kompensasi yang ada dalam organisasi dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan komitmen organisasional pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.
 3. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja.
Berdasarkan hasil analisis jalur perilaku individu (X1) terhadap kinerja (X4) diperoleh koefisien jalur 0.324 dengan $t_{hitung} = 3.658$ dan Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan dimana: H0: X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap X4, H1: X1 berpengaruh signifikan terhadap X4, Kriteria pengujian hipotesis: Tolak H0 jika nilai sig < 0.05 , Terima H0 jika nilai sig > 0.05 . Kesimpulannya: Nilai Sig. $0.000 < 0.05$, maka H0 ditolak sehingga X1 (perilaku individu) berpengaruh signifikan terhadap X4 (kinerja).
Dengan terujinya hipotesis ketiga ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perilaku individu (X1) terhadap kinerja (X4), maka dapat diindikasikan bahwa apabila perilaku individu yang ada dalam organisasi itu dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.
 4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.
Berdasarkan hasil analisis jalur kompensasi (X2) terhadap kinerja (X4) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.091 dengan $t_{hitung} = 1.096$ dan Sig. sebesar $0.276 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah tidak signifikan dimana: H0 : X2 tidak berpengaruh signifikan terhadap X4, H1 : X2 berpengaruh signifikan terhadap X4. Kriteria pengujian hipotesis: Tolak H0 jika nilai sig < 0.05 , Terima H0 jika nilai sig > 0.05 . Kesimpulannya: Nilai Sig. $0.276 > 0.05$, maka H0 diterima sehingga X2 (kompensasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap X4 (kinerja).
Dengan terujinya hipotesis keempat ini yang menyatakan tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan kompensasi (X2) terhadap kinerja (X4), maka dapat diindikasikan bahwa apabila kompensasi yang ada ataupun yang telah diterapkan dalam organisasi itu belum dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu penambahan variabel lain untuk meningkatkan kinerja secara signifikan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.
 5. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja.
Berdasarkan analisis jalur komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja (X4) diperoleh koefisien jalur sebesar 0.405 dengan $t_{hitung} = 4.721$ dan Sig. sebesar $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur adalah signifikan dimana: H0 : X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap X4, H1 : X3 berpengaruh signifikan terhadap X4, Kriteria pengujian hipotesis: Tolak H0 jika nilai sig < 0.05 , Terima H0 jika nilai sig > 0.05 . Kesimpulannya: Nilai $0.000 < 0.05$, maka H0 ditolak sehingga X3 (komitmen organisasional) berpengaruh signifikan terhadap X4 (kinerja).
Dengan terujinya hipotesis kelima ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja karyawan (X4), maka dapat diindikasikan bahwa apabila komitmen organisasional yang ada dalam organisasi itu dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.

6. Pengaruh Perilaku Individu Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional.
Berdasarkan hasil jalur tidak langsung perilaku individu (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (X4) melalui komitmen organisasional (X3), diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien regresi X1 dengan koefisien regresi X4. Pengaruh langsung (*direct effect*) perilaku individu (X1) ke kinerja (X4) dilihat dari koefisien regresi nilai X1 terhadap X4 (P41) yakni sebesar 0.324, sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X1 ke X4 melalui X3 dapat dilihat dari perkalian antara koefisien regresi X1 terhadap X3 dengan koefisien regresi X3 terhadap X4 yakni: $(P31X1 \times P43X3) = (0.447 \times 0.405) = 0.181$
Pengaruh total (*total effect*) X1 ke X4: dilihat dari pengaruh langsung ditambah (+) pengaruh tidak langsung = $0.324 + 0.181 = 0.505$.
Kriteria penarikan kesimpulan:
a. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka variabel X3 adalah variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
b. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung maka variabel X3 bukan variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.
Kesimpulan: Nilai $0.181 < 0.324$, artinya nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka X1 berpengaruh terhadap X4 secara langsung tanpa melalui X3 dan atau dengan kata lain X3 bukan merupakan variabel *intervening* atau pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.
Dengan terujinya hipotesis keenam ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung variabel perilaku individu terhadap kinerja tanpa melalui komitmen organisasional. Melalui hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan bahwa dengan penerapan perilaku individu yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, jadi dalam hal ini perilaku individu berhubungan secara langsung dengan variabel kinerja.
7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional.
Berdasarkan hasil jalur tidak langsung kompensasi (X2) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan (X4) melalui komitmen organisasional (X3), diperoleh dari hasil perkalian antara koefisien regresi X2 dengan koefisien regresi X4. Pengaruh langsung (*indirect effect*) kompensasi ke kinerja (X4) dilihat dari koefisien regresi nilai X2 terhadap X4 (P42) yakni sebesar 0.091, sedangkan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) X2 ke X4 melalui X3 dapat dilihat dari perkalian antara koefisien regresi X2 terhadap X3 dengan koefisien regresi X3 terhadap X4 yakni: $(P32X2 \times P43X3) = (0.222 \times 0.405) = 0.089$
Pengaruh total (*total effect*) X2 ke X4: dilihat dari pengaruh langsung ditambah (+) pengaruh tidak langsung = $0.091 + 0.089 = 0.180$
Kriteria penarikan kesimpulan:
a. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung maka variabel X3 adalah variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah tidak langsung.
b. Jika nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung maka variabel X3 bukan variabel *intervening*, pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.
Kesimpulan: Nilai $0.089 < 0.091$, artinya nilai koefisien pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka X2 berpengaruh terhadap X4 secara langsung tanpa melalui X3 dan atau dengan kata lain X3 bukan merupakan variabel *intervening* atau pengaruh yang sebenarnya adalah langsung.
Dengan terujinya hipotesis ketujuh ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja tanpa melalui komitmen organisasional. Melalui hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan bahwa dengan penerapan kompensasi dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, jadi dalam hal ini kompensasi berhubungan secara langsung dengan variabel kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, yang mana peneliti memiliki beberapa keterbatasan-keterbatasan antara lain:

1. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen yang dibangun dari teori kemudian dikembangkan menjadi butir pertanyaan atau pernyataan yang mendasarkan pada jawaban responden dalam bentuk skala likert. Hal ini menimbulkan banyak masalah diantaranya responden dalam menjawab kuesioner kurang waspada yang pada akhirnya responden menjawabnya dengan tidak sungguh-sungguh.

2. Penelitian ini didasarkan pada metode survei melalui kuisioner, peneliti tidak melakukan wawancara, sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui tabulasi yang dikelola menggunakan alat analisa data *path* analisis jalur sehingga antara peneliti dengan responden tidak berinteraksi secara langsung atau tidak tercipta hubungan serta interaksi secara mendalam dalam memaknai penelitian untuk pengembangan teori dimasa yang akan datang.
3. Keterbatasan pengetahuan peneliti tentang analisis data sehingga diperlukan belajar bersama ataupun diskusi dengan rekan-rekan yang kemungkinan lebih paham dari peneliti untuk mendampingi peneliti agar lebih terarah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data, pengujian hipotesis dan hasil temuan deskriptif dari kuesioner dengan jumlah sampel karyawan khususnya yang berkaitan dengan administrasi PT. Batamindo Investment Cakrawala sebanyak 110 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan perilaku individu terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur sebesar 0.447 dan thitung (4.976) > ttabel (1.66 pada $\alpha = 0.05$ dan 2.36 pada $\alpha = 0.01$). Dengan terujinya hipotesis pertama ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perilaku individu (X1) terhadap komitmen organisasional (X3), maka dapat diindikasikan bahwa apabila perilaku individu yang ada dalam organisasi itu dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan komitmen organisasional pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.
2. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan kompensasi terhadap komitmen organisasional dengan koefisien jalur sebesar 0.222 dan thitung (2.469) > ttabel (1.66 pada $\alpha = 0.05$ dan 2.36 pada $\alpha = 0.01$). Dengan terujinya hipotesis kedua ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi (X2) terhadap komitmen organisasional (X3), maka dapat diindikasikan bahwa apabila kompensasi yang ada dalam organisasi dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan komitmen organisasional pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.
3. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan perilaku individu terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.324 dan thitung (3.658) > ttabel (1.66 pada $\alpha = 0.05$ dan 2.36 pada $\alpha = 0.01$). Dengan terbuktinya hipotesis ketiga ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara perilaku individu terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan bahwa apabila perilaku individu yang ada dalam organisasi itu dilaksanakan atau diterapkan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala.
4. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara tidak signifikan kompensasi terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.091 dan thitung (1.096) < ttabel (1.66 pada $\alpha = 0.05$ dan 2.36 pada $\alpha = 0.01$). Dengan terbuktinya hipotesis keempat ini yang menyatakan tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, maka dapat diindikasikan bahwa apabila kompensasi yang ada ataupun telah diterapkan dalam organisasi itu belum dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perlu penambahan variabel lain untuk meningkatkan kinerja secara signifikan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.
5. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung secara signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja dengan koefisien jalur sebesar 0.405 dan thitung (4.721) > ttabel (1.66 pada $\alpha = 0.05$ dan 2.36 pada $\alpha = 0.01$). Dengan terujinya hipotesis kelima ini yang menyatakan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja karyawan (X4), maka dapat diindikasikan bahwa apabila komitmen organisasional yang ada dalam organisasi itu dilaksanakan dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.
6. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung perilaku individu terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dengan koefisien jalur sebesar 0.181. Hipotesis keenam ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung variabel perilaku individu terhadap kinerja tanpa melalui komitmen organisasional. Melalui hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan bahwa dengan penerapan perilaku individu yang baik dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, jadi dalam hal ini perilaku individu

berhubungan secara langsung dengan variabel kinerja pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.

7. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional dengan koefisien jalur sebesar 0.089. Hipotesis ketujuh ini menunjukkan terdapat pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja tanpa melalui komitmen organisasional. Melalui hasil uji tersebut maka dapat diindikasikan bahwa dengan penerapan kompensasi dalam perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan, jadi dalam hal ini kompensasi berhubungan secara langsung dengan variabel kinerja pada PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam.

Implikasi

Implikasi Teoritis

Dari hasil penelitian yang dilakukan secara konsisten menunjukkan bahwa pengembangan model manajemen sumber daya manusia, terutama tentang kajian perilaku individu, kompensasi, komitmen organisasional dan kinerja. Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan teori perilaku individu, kompensasi, komitmen organisasional dan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Implikasi yang berkenaan dengan teori perilaku individu, dalam penelitian ini bahwa perilaku individu akan membentuk perilaku organisasi yang memiliki perannya masing-masing, dan sebagai perilaku individu dalam berorganisasi akan menunjukkan kepuasan pada pekerjaannya dengan meningkatnya produktivitas kerja, terdapatnya kepuasan kerja, tingkat absensi yang rendah dan tingkat *turnover* yang rendah.
- b. Implikasi yang berkenaan dengan teori kompensasi, dalam penelitian ini ditemukan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik.
- c. Implikasi yang berkenaan dengan teori komitmen organisasional, dalam penelitian ini komitmen organisasional sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional melibatkan tiga sikap yaitu (1). Identifikasi dengan tujuan organisasi, (2). Perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, dan (3). Perasaan loyalitas terhadap organisasional.
- d. Implikasi yang berkenaan dengan teori kinerja karyawan, dimana kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.

Implikasi Praktis

Berdasarkan hipotesis yang dibangun pada penelitian ini, maka dapat di sampaikan kepada pihak manajemen PT. Batamindo Investment Cakrawala terutama dalam mengoptimalkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam hal ini tiga variabel yaitu perilaku individu, kompensasi dan komitmen organisasional, dimana dari hasil ketiga variabel adalah positif terhadap kinerja karyawan sehingga hasil penelitian ini dapat dipraktekkan dalam perusahaan ini.

Implikasi Metodologi

Penelitian ini memfokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang perilaku individu, kompensasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang merupakan pendekatan ilmu ekonomi yang menjurus kepada ilmu manajemen. Penelitian ini menganalisis pengaruh perilaku individu, kompensasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Batamindo Investment Cakrawala dengan 110 sampel penelitian yang berkaitan dengan administrasi.

Adapun instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian ini adalah dengan angket tertutup berupa sejumlah pertanyaan atau pernyataan penelitian yang diajukan kepada responden, dengan 5 (lima) alternatif jawaban yang mengacu kepada skala Likert. Angket tertutup menggunakan kuesioner yang telah disusun penulis untuk diajukan kepada responden baik diberikan langsung maupun dikirimkan kepada responden yang jaraknya jauh. Kuesioner ini bersifat tertutup dengan terdapat lima alternatif jawaban yang bisa dipilih responden dengan masing-masing alternatif jawaban sudah diberikan bobot nilainya yaitu Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 5, Setuju (S) dengan bobot nilai 4, Tidak Pasti (TP) dengan bobot nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai 1.

Saran

Berdasarkan atas penjelasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Kepada karyawan PT. Batamindo Investment Cakrawala sebagai perilaku individu yang mengikatkan diri pada perusahaan hendaknya lebih meningkatkan sikap yang lebih harmonis dan terbuka terhadap sesama karyawan sebagai bentuk berorganisasi yang lebih baik guna meningkatkan kinerja.
2. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan besarnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar karyawan lebih semangat dan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya guna meningkatkan kinerja.
3. Bagi peneliti lanjutan diharapkan dapat menambah beberapa variabel lain, baik variabel bebas maupun variabel terikat, guna perbaikan dan pengembangan dari hasil penelitian ini. Sehingga temuan yang diharapkan akan sangat membantu bagi perkembangan dan kemajuan PT. Batamindo Investment Cakrawala.
4. Penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuesioner, juga bisa dilakukan wawancara secara langsung dengan narasumbernya, agar hasil yang didapat lebih akurat, tidak terjadi persepsi (pandangan) yang berbeda antara responden dengan peneliti, serta menghindari tidak kembalinya kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana: **Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan**, http://administrasi_bisnis_student_journal.ob.ac.id/index.php/kab/article/view/21, diakses tanggal 1 April 2014, jam 11.15 wib.
- Ardana, Komang. dkk. 2009. **Perilaku keorganisasian**. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, Wilson. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT GeloraAksara Pratama.
- Donelly, Ivancevich, Gibson, 2013: **Organisasi**, Tangerang: Binarupa Aksara.
- Fahmi, Irham, 2013. **Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi**, Bandung: Alfabeta.
- Hanggraeni, Dewi, 2011. **Perilaku Organisasi**, Jakarta: Lembaga PenerbitFakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P H. 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Istiqomah, 2008: **Pengaruh Kepuasan, Komitmen Organisasional Dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) Di Jawa Timur**, e-jurnal.ump.ac.id/index.php/ekonomi/article/255, diakses tanggal 01 April 2014, jam 10.30 wib.
- Kelana, Sasmifiva, Andra, 2011: **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Riau Pos Group Dividi Regional Batam**.
- Mathis, Robert dan Jackson, John H. 2006: **Human Resource Management**, Jakarta: Salemba Empat.
- Murty, Hudiwinarsih, **Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Orgaisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi**, e-journal.perbanas.ac.id/index.php/accounting/74, diakses tanggal 01 April 2014, jam 10.00 wib.
- Noor, Juliansyah, 2013: **Penelitian Ilmu Manajemen**, Jakarta: FajarInterpratama Mandiri.
- Rachmawati, Kusdah, Ike. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Riani, Laksmi, Asri. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Masa kini**.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rumengan, Jemmy, 2013: **Metodologi Penelitian**, Bandung: Citapustaka MediaPerintis.
- Saefullah, Kurniawan, Sule, Tisnawati, Ernie, 2013: **Pengantar ManajemenEdisiPertama**, Jakarta: PT. Fajar Inter Pratama Mandiri.
- Sarwono, Jonathan, 2013: **Jurus Ampuh SPSS Untuk Riset Skripsi**, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Satriawan, Bambang, Nurlis, 2013: **Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Embung Fatimah Kota Batam**.
- Sedarmayanti, 2011: **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: PT. RefikaAditama.
- Simanjuntak, J Payaman, 2011. **Manajemen dan Evaluasi Kinerja**, Jakarta:Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Subkhi, Akhmad M.M., dkk. 2013. **Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT Prestasi Pustakaraya.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, Danang, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Thoha, Miftah. 2011. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Torang, Syamsir, 2012. **Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi**, Bandung: Alfabeta.
- Trihendradi C, 2013: **Step By Step IBM SPSS 21 Analisis data Statistik**, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Wibowo, 2013: **Manajemen Kinerja**, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, Agung, 2012, **Aplikasi SPSS**, Jogjakarta: Tiga Sekawan.
- Wirawan, 2013. **Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yuwono, 2010: **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja**, e-journal.uajy.ac.id/1283 oleh MDP Sultan. 2011, diakses tanggal 23 Januari 2014, Jam 14.35 wib.