

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Safinah Ardi Mangesti¹⁾, Joes Dwiharto²⁾, Eva Mufidah³⁾

Universitas Merdeka Pasuruan

savinaardi2205@gmail.com¹⁾, joes.dwiharto@gmail.com²⁾, eva.moev@gmail.com³⁾

Abstrak

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah riset pustaka dan riset lapangan (observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner). Dengan karakteristik responden yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, status karyawan, dan bidang kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,736. Artinya 73,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi.

Kata kunci : *Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda*

Abstract

Performance is about doing work and the results achieved from the work. This study aims to analyze the effect of compensation, motivation and organizational commitment on employee performance at PT. Mitra Access Suropati, Pasuruan City. The population in this study amounted to 67 respondents. Data collection techniques used were library research and field research (observation, interviews, documentation, and questionnaires). With the characteristics of respondents consisting of age, gender, marital status, last education, employee status, and field of work. The test results show that compensation, motivation, and organizational commitment both partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. And strengthened with Adjusted R Square value of 0.736. This means that 73.6% of the variation in employee performance variables can be explained by compensation, motivation and organizational commitment variables.

Keywords: *Compensation, Motivation, Organizational Commitment, Employee Performance, Multiple Linear Regression*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. (Moheriono, 2010) Sedangkan menurut Wibowo (2012) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Aisyah (2016) secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen dari karyawan itu sendiri, yang pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan.

“Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka” (Sunyoto, 2013). Kompensasi yang dapat dikelola dengan baik dan benar akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara serta mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Selain kompensasi, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan oleh seorang (pemimpin) kepada orang lain (bawahan) untuk melakukan sesuatu yang diinginkan oleh motivator (orang yang

memberikan motivasi). Seorang karyawan yang memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Tetapi jika karyawan tersebut memiliki motivasi yang rendah, mereka akan cenderung untuk menampilkan perasaan yang tidak nyaman, tidak senang akan pekerjaannya dan ingin keluar dari pekerjaannya.

Sebuah komitmen sangat diperlukan, baik komitmen perusahaan terhadap karyawan maupun komitmen karyawan terhadap perusahaan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Cut Zurnali (2010) “Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut”.

Kinerja karyawan di PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya lebih ditingkatkan lagi. Karena setiap karyawan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing dalam bekerja. Dalam situasi seperti ini, manajer maupun kepala bidang hendaknya melakukan pembenahan dalam perbaikan kinerja karyawannya, dengan terus meningkatkan motivasi, dan lebih memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta tingkat komitmen organisasi yang terjalin antara karyawan dengan perusahaan sehingga karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Menurut Simamora (2014) “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.” Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Simamora (2014) mengemukakan, kompensasi dapat diukur dengan 4 indikator, yaitu :

- a. Gaji, gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan atau bulanan.
- b. Insentif, tambahan diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Fasilitas kantor, seperti alat kerja dan sarana kerja.
- d. Tunjangan, seperti asuransi, liburan, program pension dan tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

Motivasi

Menurut Wibowo (2012) mengemukakan “Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.” Adapun indikator motivasi menurut Wibowo (2012), adalah sebagai berikut :

- a. Cara pemimpin memberi motivasi pada karyawan.
- b. Kesesuaian motivasi.
- c. Respon karyawan terhadap motivasi.
- d. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuan.

Komitmen Organisasi

Menurut Luthans (2006), “komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap

organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan”. Indikator komitmen organisasi menurut Luthans antara lain :

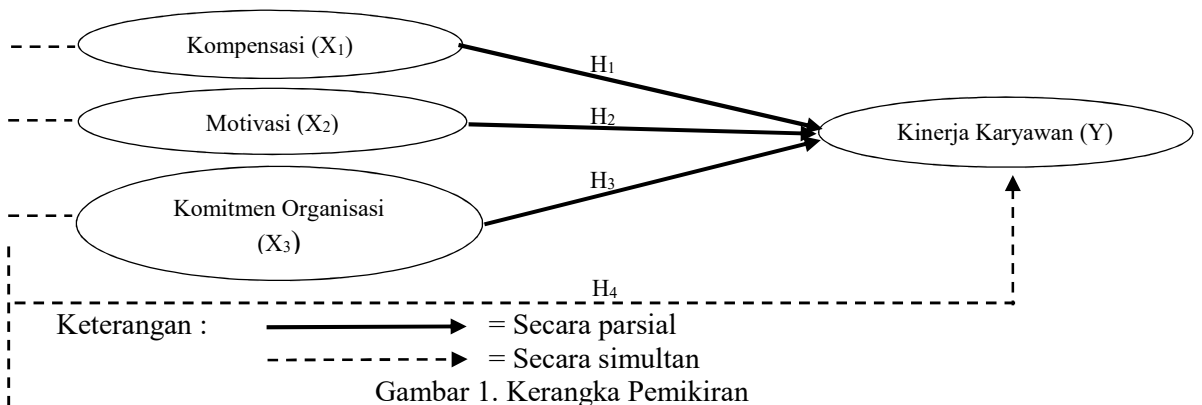
- Loyalitas karyawan.
- Kebanggaan karyawan menjadi bagian dari perusahaan.
- Pemahaman karyawan terhadap visi, misi dan tujuan perusahaan.
- Rasa memiliki terhadap perusahaan.

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2012) mengatakan bahwa “kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu :

- Kualitas karyawan, dilihat dari ketepatan dan ketelitian hasil kerja karyawan.
- Kecepatan waktu kerja, dimana karyawan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Komunikasi dan bekerja sama, cara karyawan dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja antar karyawan.
- Kemampuan dan keahlian karyawan, dilihat dari kemampuan dan keahlian seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya pada masing-masing bidang kerja.



Hipotesis

- H₁ : Kompensasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 H₂ : Motivasi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 H₃ : Komitmen organisasi (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
 H₄ : Kompensasi (X₁), motivasi (X₂) dan komitmen organisasi (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan yang berlokasi di Jl. Panglima Sudirman No. 65, Kota Pasuruan, Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan sebanyak 67 karyawan. Karena berdasarkan jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Mitra Akses Suropati Kota

Pasuruan yaitu sebanyak 67 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset pustaka dan riset lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji kualitas data meliputi analisis deskriptif dan asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas), uji regresi linier berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis (uji simultan (uji F), dan uji parsial (uji T)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Pengujian Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel/Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
	Kompensasi				
1	X1.1	0,490	0,240	0,000	Valid
2	X1.2	0,788	0,240	0,000	Valid
3	X1.3	0,634	0,240	0,000	Valid
4	X1.4	0,609	0,240	0,000	Valid
5	X1.5	0,834	0,240	0,000	Valid
6	X1.6	0,587	0,240	0,000	Valid
	Motivasi				
7	X2.1	0,476	0,240	0,000	Valid
8	X2.2	0,626	0,240	0,000	Valid
9	X2.3	0,740	0,240	0,000	Valid
10	X2.4	0,589	0,240	0,000	Valid
11	X2.5	0,640	0,240	0,000	Valid
12	X2.6	0,587	0,240	0,000	Valid
	Komitmen Organisasi				
13	X3.1	0,511	0,240	0,000	Valid
14	X3.2	0,797	0,240	0,000	Valid
15	X3.3	0,576	0,240	0,000	Valid
16	X3.4	0,615	0,240	0,000	Valid
17	X3.5	0,581	0,240	0,000	Valid
18	X3.6	0,774	0,240	0,000	Valid
	Kinerja Karyawan				
19	Y.1	0,395	0,240	0,001	Valid
20	Y.2	0,629	0,240	0,000	Valid
21	Y.3	0,689	0,240	0,000	Valid
22	Y.4	0,559	0,240	0,000	Valid
23	Y.5	0,667	0,240	0,000	Valid
24	Y.6	0,555	0,240	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 1 menjelaskan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan semua butir pernyataan dapat digunakan karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

2. Pengujian Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,742	Reliabel
Motivasi	0,658	Reliabel

Komitmen Organisasi	0,721	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,611	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil uji tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel.

Deskripsi Profil Responden

Tabel 3. Karakteristik Umur Responden

Jenis Identitas responden	Keterangan	Frekuensi	
		Orang	%
Umur	< 20	0	0%
	21 – 30	17	25%
	31 – 40	19	28%
	41 – 50	26	39%
	> 51	5	8%
Jumlah Responden		67	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

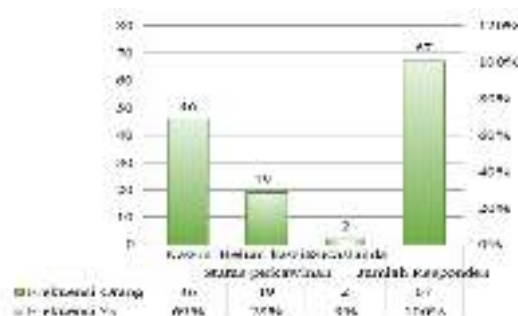
Berdasarkan tabel diatas, telah diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah responden yang berumur 41 sampai 50 tahun yaitu sebanyak 39%.



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

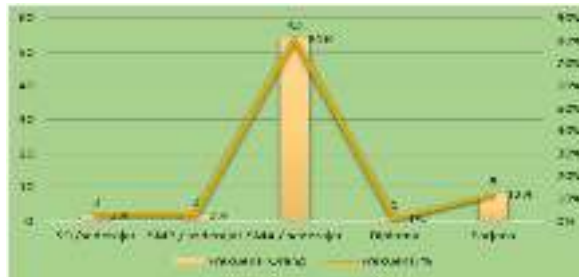
Dilihat dari segi jenis kelamin pada gambar 2 yaitu 92% responden berjenis kelamin laki-laki dan 8% responden berjenis kelamin perempuan.



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 3. Karakteristik Status Perkawinan Responden

Pada gambar 3, karakteristik responden dari status perkawinan terlihat sebanyak 69% responden yang telah kawin, dan 28% responden yang masih lajang (belum kawin), serta 3% responden dengan status duda/janda.



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 4. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Dilihat dari segi pendidikan pada gambar 4 ternyata lebih banyak responden yang tingkat pendidikannya tamatan SMA/ sederajat yaitu sebanyak 81%.

Tabel 4. Karakteristik Status Karyawan Responden

Jenis Identitas responden	Keterangan	Frekuensi	
		Orang	%
Status karyawan	Karyawan Tetap	43	64%
	Karyawan Tidak tetap	24	36%
Jumlah Responden		67	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Karakteristik responden dari status karyawan pada tabel 4 yaitu karyawan tetap sebanyak 64% dan karyawan tidak tetap (kontrak) 36%. Karena menurut informasi yang saya dapat dari manajer PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan, bahwa karyawan yang telah bekerja secara kontrak selama 3 kali berturut-turut maka akan diangkat sebagai karyawan tetap.



Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Gambar 5. Karakteristik Bidang Kerja Responden

Responden dari segi bidang kerja didominasi oleh bagian PSB sebanyak 40% dengan rincian jumlah responden pada setiap bidang kerja sebagai berikut, CCAN 4% atau sebanyak 3 orang, PSB 40% dengan jumlah responden sebanyak 27 orang, keuangan 3% atau 2 orang, logistik 2% dengan 1 orang responden, POJ dan pembangunan memiliki hasil yang sama 12% atau sebanyak 8 orang responden pada masing-masing bidang kerja, dan untuk umum sebanyak 12% atau 8 orang, serta 15% untuk maintenance atau sebanyak 10 orang responden.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Coefficients

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	,200 ^{c,d}
-------------------------------	---------------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > dari 0,05. Berarti data variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

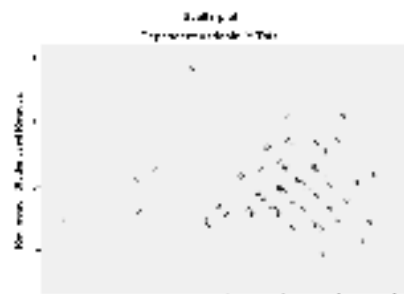
Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompensasi	0,844	1,184
Motivasi	0,341	2,936
Komitmen Organisasi	0,340	2,945

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat dinyatakan model regresi linier berganda terbebas dari multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di bawah terlihat titik-titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, serta menyebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.



Sumber : Data primer, 2019

Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

4. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel di bawah, diketahui bahwa :

- Variabel kompensasi (X_1) nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,707, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan linier antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari pada nilai F_{tabel} ($0,715 < 2,75$).
- Variabel motivasi (X_2) nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,340, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan linier antara variabel motivasi dengan variabel

kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari pada nilai F_{tabel} ($1,156 < 2,75$).

- c. Variabel komitmen organisasi (X_3) nilai signifikan *Deviation from Linearity* sebesar 0,233, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat hubungan linier antara variabel komitmen organisasi dengan variabel kinerja karyawan. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yang lebih kecil dari pada nilai F_{tabel} ($1,332 < 2,75$).

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas

Deviation from Linearity	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
Kompensasi	0,715	2,75	0,707
Motivasi	1,156	2,75	0,340
Komitmen Organisasi	1,332	2,75	0,233

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 8 diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0,429 + 0,163 X_1 + 0,511 X_2 + 0,318 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi menunjukkan nilai yang positif, maka hal tersebut menunjukkan hubungan yang searah antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0,163 yang berarti bahwa jika kompensasi (X_1) bernilai 1 dengan asumsi variabel yang lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,163.
3. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,511 yang berarti bahwa jika motivasi (X_2) bernilai 1 dengan asumsi variabel yang lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,511.
4. Koefisien komitmen organisasi memberikan nilai sebesar 0,318 yang berarti bahwa jika komitmen organisasi (X_3) bernilai 1 dengan asumsi variabel yang lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,318.

Tabel 8. Hasil Estimasi Regresi Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
(Constanta)	0,429
Kompensasi	0,163
Motivasi	0,511
Komitmen Organisasi	0,318

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil tabel menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,736. Hal ini berarti 73,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 26,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Adjusted R Square	Keterangan
,736	X ₁ , X ₂ , dan X ₃ memberi pengaruh terhadap Y sebesar 73,6%

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Pengaruh Simultan (uji F)

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi secara Simultan

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
Regression	62,377	2,75	0,000

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu, $62,377 > 2,75$ dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_4 diterima dan dinyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (uji T)

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi secara Parsial (Uji T)

Variabel	Unstandardized	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig. t _{hitung}	Sig.	Kesimpulan
	Coefficients B					
Kompensasi	,163	2,570	1,998	0,013	0,05	H ₁ diterima
Motivasi	,511	4,773	1,998	0,000	0,05	H ₂ diterima
Komitmen Organisasi	,318	3,525	1,998	0,001	0,05	H ₃ diterima

Variabel Terikat : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel, diperoleh hasil sebagai berikut :

- Variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,570 > 1,998$ dan nilai *Sig.* menunjukkan angka $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel motivasi (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $4,773 > 1,998$ dan nilai *Sig.* menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $3,525 > 1,998$ dan nilai *Sig.* menunjukkan angka $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel komitmen organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized coefficients* B pada variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,163, pada variabel motivasi (X_2) sebesar 0,511, dan pada variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,318. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) merupakan variabel yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_4) pengaruh variabel bebas (kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan komitmen organisasi (X_3)) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan (Y)) dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu, $62,377 > 2,75$ dengan tingkat signifikan 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_4 diterima dan dinyatakan bahwa variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,736. Hal ini berarti 73,6% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astri Kurniawati (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Aisyah (2016) yang menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya dimana variabel kompensasi (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $2,570 > 1,998$ dan nilai *Sig.* menunjukkan angka $0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maksudnya ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan. Adapun nilai koefisien dari variabel kompensasi ialah sebesar 0,163 yang berarti bahwa jika kompensasi (X_1) bernilai 1 dengan asumsi variabel yang lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,163.

Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Astri Kurniawati (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara positif. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya dimana variabel motivasi (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $4,773 > 1,998$ dan nilai *Sig.* menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maksudnya ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan. Adapun nilai koefisien dari variabel motivasi ialah sebesar 0,511 yang berarti bahwa jika motivasi (X_2) bernilai 1 dengan asumsi variabel yang lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,511.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rian Agus Tyawan (2015), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh secara signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan sebelumnya dimana variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, $3,525 > 1,998$ dan nilai *Sig.* menunjukkan angka $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti variabel komitmen organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), maksudnya ada pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan. Adapun nilai koefisien dari variabel komitmen organisasi ialah sebesar 0,318 yang berarti bahwa jika komitmen organisasi (X_3) bernilai 1 dengan asumsi variabel yang lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,318.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aisyah (2016), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki nilai positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dari karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan. Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan. Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan. Komitmen organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan. Dan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 73,6% variasi variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya sebesar 26,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Saran

Bagi perusahaan PT. Mitra Akses Suropati Kota Pasuruan, melihat bahwa motivasi merupakan hal yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan secara positif, maka akan lebih baik lagi bila pemberian motivasi kerja dapat terus dipertahankan dan selalu ditingkatkan agar kinerja karyawan meningkat, sehingga diperoleh karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan hasil kerja yang memuaskan. Selain itu dalam perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen tinggi tentunya memiliki loyalitas kinerja yang tinggi pula, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemimpin harus memberikan pendekatan konseling dengan karyawan dan membuat karyawan memahami arti penting perusahaan bagi mereka.

Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik penelitian sejenis, hendaknya menambah atau memasukkan faktor lain pada penelitiannya. Melihat dari hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa persentase pengaruh faktor kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan terbilang lebih tinggi dari faktor lainnya, yakni 73,6% sedangkan sisanya sebesar 26,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bromo Steel Indonesia*. Bangil ; STIE Yadika.
- Kurniawati, Astri. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta*. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta : ANDI.
- Malayu, S.P.Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Moheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sunyoto, Dana. 2013. *Perilaku Konsumen*. Yogyakarta; CAPS (Center Of Academy Publishing Service).
- Tiyawan, Rian Agus. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Politeknik Negeri Batam.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta ; PT. Raja Grafindo Persada.
- Zurnali, Cut. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment and customer Orientation ; Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia pada Masa Depan*. Bandung; Penerbit Unpad Press.