

## **PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDAH PERMAI DENPASAR**

**Putu Deva Satya Narendra<sup>1</sup>, Made Ika Prastyadewi<sup>2</sup>, I Nyoman Resa Adhika<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: Devasatya0228@gmail.com

### **ABSTRAK**

Perkembangan organisasi di era globalisasi saat ini semakin pesat maka membuat persaingan di suatu organisasi pun semakin ketat. Sumber daya manusia berperan penting dalam persaingan bisnis saat ini. Dikatakan bahwa perusahaan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan yang lainnya. Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan faktor yang paling penting di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT. Indah Permai Denpasar. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu, wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai Denpasar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja mampu menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik dan hal ini harus selalu dijaga oleh PT. Indah Permai Denpasar.

**Kata Kunci: kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kinerja karyawan**

### **ABSTRACT**

*The development of organizations in the current era of globalization is increasingly rapid, making competition in an organization even tighter. Human resources play an important role in today's business competition. It is said that companies with good human resources will be able to compete with other companies. Human resources are essentially the most important factor in an organization or company. The number of samples in this study were 40 employees of PT. Indah Permai Denpasar. Data collection methods in this study, namely, interviews, observation and questionnaires. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that warning, organizational commitment, and work motivation had a significant positive effect on employee performance at PT. Indah Permai Denpasar. These results indicate that warning, organizational commitment, and work motivation can produce better employee performance and this must always be maintained by PT. Indah Permai Denpasar.*

**Keywords: attack, organizational commitment, work motivation, employee performance**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi pada saat ini yang semakin pesat, manusia sebagai sumber daya alam dituntut memiliki kemampuan/skill yang tangguh di dalam mengemban tugas di suatu perusahaan. Sumber daya manusia adalah suatu cara untuk mengendalikan sumber daya penggerak dalam suatu organisasi atau institusi secara efektif dan efisien, dan mencakup keseluruhan aktivitas dan implementasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Tangkilisan, 2020). Menurut Mariam (2019), organisasi membutuhkan SDM yang handal baik sebagai pemimpin ataupun pegawai pada tingkat tugas dan pengawasan sebagai penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji atau upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Tanjung, 2020). Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, prestasi, dan ketrampilan seseorang dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala jenis pendapatan baik berbentuk material maupun non material yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau

pribadi/badan yang memberikan pekerjaan (Priansa 2019). Menurut Akbar, *et al.*, (2021), kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk perusahaan (Maulya Septiani, 2020). Pamungkas (2020), menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Selain kompensasi dan komitmen organisasi, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan karyawan. Hasibuan dan Handayani, (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan.

PT. Indah Permai merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jual beli air mineral. PT. Indah Permai perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawan yang professional dari

karyawannya. Dapat dilihat dari data hasil kinerja dengan target realisasi galon yang dihasilkan, pada PT. Indah Permai sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Target Realisasi Karyawan**  
**Pada PT. Indah Permai Tahun 2019-2021**

Bulan	Target air galon (Bulan)	Realisasi air galon (sehari)	Persentase (%)	Keterangan
Januari	9.000	9.800	108	Tercapai
Februari	9.000	8.900	98,8	Belum tercapai
Maret	9.000	8.700	96,6	Belum tercapai
April	9.000	8.900	98,8	Belum tercapai
Mei	9.000	9.900	110	Tercapai
Juni	9.000	8.000	88,8	Belum tercapai
Juli	9.000	8.700	96,6	Belum tercapai
Agustus	9.000	8.000	88,8	Belum tercapai
September	9.000	9.450	105	Tercapai
Oktober	9.000	9.800	108	Tercapai
November	9.000	9.000	100	Tercapai
Desember	9.000	8.000	88,8	Belum tercapai
Total (galon)	108.000	107.150	99,2%	
Rata-rata (galon)	9.000	8.929	99,0%	

Sumber Data : PT. Indah Permai

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa banyak ditemukan produk dan jumlah yang dihasilkan tidak sesuai target, realisasi pada bulan february yaitu 8.900 dengan persentase 98,8%, bulan maret yaitu 8.700 dengan persentase 96,6%, bulan april yaitu 8.900 dengan persentase 98,8%, bulan juni yaitu 8000 dengan persentase 88,8%, bulan juli yaitu 8.700 dengan persentase 96,6%, bulan agustus dan desember yaitu 8000 dengan

persentase 88,8% sehingga secara keseluruhan menunjukkan adanya penurunan atas pencapaian yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Simamora (2019) indikator kompensasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Di bawah ini merupakan data pemberian gaji dan insentif karyawan pada PT, Indah Permai sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Gaji dan Insentif Karyawan pada**  
**PT. Indah Permai tahun 2019-2021**

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah karyawan (orang)</b>	<b>Gaji Pokok (Rp)</b>	<b>Insentif (Rp)</b>
Kepala Cabang	1	2.800.000	500.000
<i>Operasional Manajemen</i>	4	2.600.000	450.000
<i>HRD</i>	2	2.500.000	400.000
<i>Supervisor Admin</i>	3	2.300.000	300.000
<i>Supervisor Logistik</i>	1	2.300.000	300.000
<i>Supervisor Sales</i>	2	2.300.000	300.000
<i>Account Receivable</i>	2	2.100.000	250.000
<i>Admin Entry</i>	3	2.100.000	250.000
Stap Logistik	2	2.100.000	250.000
<i>Driver</i>	8	2.100.000	225.000
<i>Admin Sales</i>	2	2.100.000	200.000
<i>Sales</i>	10	2.100.000	200.000
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>27.400.000</b>	<b>3.625.000</b>

Sumber : PT. Indah Permai

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan pada PT. Indah Permai pada tahun 2019-2021. Total gaji yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk 40 karyawan sebesar Rp. 27.400.000, sedangkan total insentif yang dikeluarkan oleh perusahaan adalah sebesar Rp. 3.625.000. Dari tabel diatas dapat dilihat gaji yang diberikan oleh perusahaan masih dirasa kurang dan masih di bawah UMR Denpasar yaitu senilai Rp. 2.800.000 , sedangkan gaji pegawai yang di bawah UMR denpasar mulai dari Rp. 2.100.000 sampai Rp. 2.600.000. Kompensasi diberikan dengan tujuan

memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi. Oleh karena itu, bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi (Logahan *et al.*, 2012).

menurut Septiani (2020) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Tabel 1.3 dibawah ini merupakan *turnover* karyawan pada PT. Indah Permai sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Data Turnover Karyawan PT. Indah Permai tahun 2019-2021**

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan diterima		Karyawan Keluar	
		Jumlah (orang)	Persentase	Jumlah (orang)	Persentase
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b><math>4=3/2 \times 100\%</math></b>	<b>5</b>	<b><math>6=5/2 \times 100\%</math></b>
2019	50	3	6,0%	6	12,0%
2020	47	4	8,5%	8	17,0%
2021	43	5	11,6%	8	18,6%
2022	40	0	0%	0	0%

Sumber : PT Indah Permai Denpasar 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa terdapat 22 orang dari 40 orang karyawan yang memilih untuk meninggalkan perusahaan jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Perubahan jumlah karyawan terjadi setiap tahun menurut *supervisor* mengakibatkan terhambatnya pekerjaan yang harus diselesaikan para karyawan dimana harus dilakukan penempatan atau posisi karyawan. Dari data *turnover* karyawan dapat dilihat adanya indikasi permasalahan terkait komitmen organisasi di PT. Indah Permai.

Dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan yang bekerja di PT. Indah Permai Denpasar yaitu mengenai motivasi kerja. Motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa gaji sampai tunjangan dirasa kurang bagi karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan kurang semangat dan kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu motivasi dalam bentuk non finansial berupa rekreasi bagi karyawan untuk menghilangkan kejenuhan dalam bekerja dirasa kurang. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

daya upaya untuk mencapai kepuasan karyawan. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada perusahaan (Kaengke 2018).

## II. KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Goal setting theory

*Goal setting theory* merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Kristanti (2019), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Menurut Ridho (2021), teori penetapan tujuan, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai

tujuan tersebut itu. Teori ini mengasumsikan faktor bahwa utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Teori penetapan tujuan telah menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam perumusan tujuan.

## 2.2 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. indikator kinerja menurut Mangkunegara (2019), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.3 Kompensasi

Menurut Enny (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan

tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkontribusi dan bekerja dengan tekun dan giat serta selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Menurut Edison, *et al.*, (2018) indikator kompensasi terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi bersifat normatif  
Kompensasi bersifat normatif adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri dari gaji atau upah dan tunjangan tetap seperti tunjangan kesehatan dan hari raya atau keagamaan.
2. Kompensasi bersifat kebijakan  
Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan, tunjangan transpor, bonus, uang cuti, jasa produksi, dan liburan. Berdasarkan penjelasan di atas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator kompensasi bersifat normatif dan kompensasi bersifat kebijakan.

## 2.4 Komitmen Organisasi

Pamungkas (2020) menyebutkan komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang terhadap organisasi. untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Indikator komitmen organisasi menurut Kaswara dan Santoso (2018), sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*  
( Afektif Komitmen )  
Komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja

pada organisasi karena ada kesamaan atau kesepakatan antara nilai-nilai personal individu dan organisasi.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)  
Kecenderungan individu untuk tetap menjaga komitmen karyawan pada organisasi karena tidak ada hal lain yang dapat dikerjakan diluar itu.
3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)  
Komitmen Normatif adalah komitmen yang menunjukkan perasaan individu yang berkewajiban dan tanggung jawab yang harus dipikul. Individu dengan *Normative Commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

## 2.5 Motivasi Kerja

Menurut Siagan (2019) motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi kerja adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu. Menurut Sutrisno (2020), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Kartika dan Kaihatu (2021) menyebutkan indikator motivasi sebagai berikut;

1. **Kebutuhan social**  
Adalah kebutuhan social, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan dilingkungannya.
2. **Kebutuhan penghargaan diri**

Adalah kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

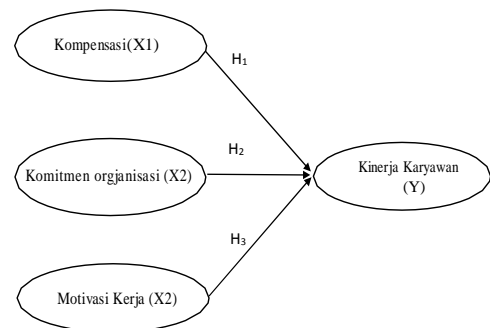
3. **Kebutuhan aktualisasi diri**  
Adalah kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.

## III. KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori yang ditemukan yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indah Permai, dapat digambarkan semua model kerangka berfikir seperti terlihat pada gambar 3.1 berikut ini:

**Gambar 3.1 Model Penelitian**



Sumber : Hasil Pemikiran Penelitian

### 3.2 Hipotesis

- H1 :Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai
- H2 :Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai
- H3 :Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan

## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1 Lokasi Penelitian

PT. Indah Permai sebagai tempat penelitian yang berlokasi di JL.Raya Cargo, no.96A Denpasar Bali.

### 4.2 Objek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Indah Permai.

### 4.3 Identifikasi Variabel

#### 1. Variabel *Independen* ( $X$ )

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ).

#### 2. Variabel *Dependen* ( $Y$ )

variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### 4.4 Jenis dan sumber data

#### 1. Jenis Data

##### a. Data kualitatif

Dalam penelitian ini seperti gambaran umum perusahaan, struktur organisasi yang ada pada PT. Indah Permai.

##### b. Data kuantitatif

Dalam penelitian ini data jumlah karyawan, hasil skor jawaban responden pada PT. Indah Permai.

#### 2. Sumber Data

pada PT. Indah Permai

1. Data primer Adalah data yang langsung diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT.Indah Permai.
2. Data sekunder Merupakan data yang telah diolah oleh pihak lain dan disajikan dalam bentuk laporan, jurnal maupun dalam bentuk lain. Data ini merupakan data yang berfungsi sebagai pelengkap data primer. Data sekunder diperoleh melalui media lain yang bersumber pada penelusuran pustaka dan publikasi elektronik (internet).

### 4.5 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indah Permai dengan jumlah 40 orang.

#### 2. Sempel

Teknik penentuan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sensus atau sampling jenuh. Dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 4.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasititas), Analisis regresi linier berganda, Analisis korelasi berganda, Analisis



determinasi, Uji f (f-test), Uji t(t-test).

## V. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, maka diketahui pada persamaan regresi, tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan distribusi data adalah normal. Sehingga model regresi linear berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar. Hasil analisis ini mengacu pada hasil pengaruh variabel Kompensasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dan Motivasi (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT. Indah Permai. Adapun persamaan regresi linear berganda yaitu:  $Y = -0,660 + 0,175X_1 + 0,250X_2 + 0,292X_3$

Hasil persamaan regresi linier di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya. Hasil analisis determinasi dapat di sajikan *Adjust R square* sebesar  $R^2 = 75,4$  4 persen, yang berarti bahwa sebesar 75,4 persen kinerja karyawan PT. Indah Permai dipengaruhi oleh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja, dan sisanya sebesar 24,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui  $F_{sig} 0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai.

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,004 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Berdasarkan hasil analisis di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## VI SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai. Hal ini berarti semakin baik kompensasi pada PT. Indah Permai maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Permai. Hal ini berarti semakin baik komitmen organisasi pada PT. Indah karyawan pada PT. Indah Permai. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja pada PT. Indah Permai maka semakin

## 5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan PT. Indah Permai
  - a. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel kompensasi, indikator gaji atau upah memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT. Indah Permai supaya lebih memperhatikan pemberian gaji atau upah kepada karyawan yang sesuai dengan kemampuan dan kinerja karyawannya, dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan dapat lebih semangat dan termotivasi dalam bekerja karena adanya timbal balik dari perusahaan sehingga akan berdampak terhadap kinerja karyawan.
  - b. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel komitmen organisasi, indikator kehadiran memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT. Indah Permai melakukan pengecekan kehadiran karyawan secara berkala dan ketegasan pada aturan yang berlaku pada perusahaan, serta memberikan sanksi yang dapat membuat karyawan jera agar tidak melakukan pelanggaran yang berulang-ulang.
  - c. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada variabel motivasi kerja, indikator balas jasa memperoleh nilai rata-rata skor

- Permai maka semakin meningkat kinerja karyawan
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja meningkat kinerja karyawan.

yang terendah. Oleh karena itu, disarankan kepada manajemen PT. Indah Permai supaya lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan agar terpenuhi kebutuhan karyawan dengan meningkatkan balas jasa seperti bonus bagi karyawan yang memiliki prestasi dan kinerja yang baik di dalam perusahaan sehingga karyawan dapat termotivasi lagi dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
  - a. Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada variabel- variabel dalam penelitian ini namun dapat menambah variabel- variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memperluas objek penelitian.
  - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A., Sudarno, S., &Nyoto, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, Vol 4, No 1, pp. 34-44.
- Andry, Andry. "Pengaruh Komitmen Pegawai dan Kepuasan Kerja

- Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pelalawan.” *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM* Vol. 9, no. 1 (April 24, 2019): 71–80.
- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727-734.
- Andre, dkk. 2019 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 7 No. 1 (851-860).
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminim, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Leo Agung Raya, Semarang. Diponogoro *Journal Of Management* Vol 7, No, 4, pp. 272-285.
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Feminin, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Leo Agung Raya Semarang. Diponegoro *Journal of Management Volume 7*, Nomor 4, Halaman 1-14, *ISSN (Online): 2337 - 3792*.
- Baskoro, D. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto Cibinong. *Journal FAME: Journal Food and Beverage, Product and Services, Accomodation Industry, Entertainment Services*, 4(2).
- Baron dan Greenberg, 2018. *Behavior in Organizational Understanding and Managing the Human Side of Work*. Canada: Pearson Education International
- Dewi, N. K. T., & Darmita, M. Y. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ayung Resort Ubud Bali (Studi Pada Ayung Resort Ubud, Bali). *Journal Research of Management (JARMA)*, 1(2), 106-118.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Edwin, B. Flippo. (2019) *Personal Management Personalia*. Edisi VII jilid II. Jakarta: Terjemahan Alponso S Erlangga
- Ghozali, Imam. 2020. *Model PersamaanStruktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos Ver 50*. Edisi II. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Hardiyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bhakti Sumekar Sumenep (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan*

- Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFEYogyakarta, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2019. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hartini, S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Mayang, A. N. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sekawan Sejati Palembang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 300-307.
- Pratama, Angga. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Semarak*. Vol. 1 No. 3 (122-141).
- Putri dan Winarningsih. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Distriversa Buanamas. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 8 No. 3 (1-17).
- Retno, Dede.2020. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unibless Indo Multi. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 2, No. 3
- Rasyid dan Tanjung. 2020. Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 1 (60-74).
- Rahayuni, N. W. I. S., Sudja, I. N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar. *Emas*, 3(5), 213-226.
- Rahayu, S. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten (*Doctoral dissertation*, Universitas Widya Dharma).
- Suardika, N.P., Martini, B.K.L., dan Verawati, Y. 2019. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Kesehatan/Puskesmas, *Seminar Nasional INOBALI*. Manggis 1. 2019.
- Suastana, I. G., & Suthanaya, I. P. B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Bali. *Journal Research of Management (JARMA)*, 2(2), 168-177
- Suratinoyo, Z., Saerang, I., & Trang, I. (2018). Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia. *Jurnal EMB: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi*, Vol 6, No.2.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap

- Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Suriani, L., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Transido Jaya Bahari Maumbi Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 6, No. 4.
- Septiani dkk, (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang, *Jurnal Ilmiah Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Vol. 40 No. 2
- Sastrohadiwiryo, S dan A. H. Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Susanti, & Palupiningdyah. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Turnover Intention Sebagai Variabel Intervening*. *Manajemen Analysis Journal*, 5(1), 77±86.
- Saraswati, P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Pesawaran (*Doctoral dissertation*, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Setiono, A. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pots Di Bandar Udara I Gusti Ngurah Rai Badung Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 2(01), 15-15.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296-315.
- Theodore & Lilyana, (2019). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmawijaya*. Vol. 3 No 1.
- Wartini dan Imaniyati, (2019). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah*, Fakultas Universitas Pendidikan Indonesia. Vol.1 No 1.
- Widya Sari, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anak Tuha Sawit Mandiri Lampung Tengah (*Doctoral dissertation*, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Wiksuana, I.G., & Yogya Pratama, I.G. (2018). Pengaruh Ukuran Perusahaan dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.9, No.8.
- Wibowo, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Surya Prima Sulusindo Surabaya. *Jurnal Accounting and Manajemen*. VOL.2, No. 1 July 2019
- Yanti, N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo (*Doctoral dissertation*, Universitas Quality Berastagi).