

# **PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADI SATRIA ABADI YOGYAKARTA**

**ASTRI KURNIAWATI**

**FX. Suwarto**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

**Alamat: Jalan Babarsari No.43, Yogyakarta 55281**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Desember 2016.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan pengukuran skala Likert 5 point. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta dengan jumlah responden sebanyak 78 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan menggunakan alat uji SPSS 24. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan: bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Untuk itu dengan adanya karyawan atau tenaga kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan.

Karyawan adalah kekayaan (aset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik agar meningkat kinerjanya. Saat ini sangat disadari bahwa karyawan atau SDM merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan SDM menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Rivai dan Sagala, 2009). Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan komitmen dari karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi.

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) karena ingin menguji hasil riset tersebut pada konteks organisasi yang berbeda yaitu pada PT. Adi Satria Abadi. Penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali variabel-variabel yang digunakan oleh Hudiwinarsih (2012) dengan variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih bekerja aktif di PT. Adi Satria Abadi.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta?
3. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisaional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta?
4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta?

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih spesifik dan terfokus, serta untuk membatasi permasalahan yang diteliti, disusunlah batasan variabel yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Kompensasi, indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan variabel kompensasi (Rivai dan Sagala, 2009), antara lain:
  - a. Kompensasi Finansial

- b. Kompensasi Nonfinansial
2. Motivasi Kerja, indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan variabel motivasi menurut Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015), antara lain sebagai berikut:
  - a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)
  - b. Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)
  - c. Kebutuhan Hubungan Sosial (*affiliation*)
  - d. Kebutuhan pengakuan (*esteem*)
  - e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*)
3. Komitmen Organisasional, indikator-indikator yang digunakan untuk mencerminkan variabel komitmen organisasional (Meyer dan Allen, 1996), antara lain sebagai berikut:
  - a. *Affective Commitment*
  - b. *Continuance Commitment*
  - c. *Normative Commitment*
4. Kinerja Karyawan, indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan menurut Rivai dan Sagala (2009), antara lain:
  - a. Pekerjaan yang dihasilkan
  - b. Perilaku kerja
  - c. Disiplin

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan beberapa rumusan masalah yang sudah penulis rumuskan menjadi beberapa poin penting, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **A. Kompensasi**

Sastrohadiwiryono (2005:319) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala (2009:741) kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan tenaga kerja pada perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Tiga Jenis kompensasi secara garis besar menurut Rivai dan Sagala (2009:741), antara lain:

#### **1. Kompensasi Finansial**

Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi

liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

2. **Kompensasi Nonfinansial**

Penghargaan nonfinansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan.

**B. Motivasi**

Menurut Kamery (2004) motivasi didefinisikan sebagai kekuatan yang memberikan energi perilaku, memberikan arah perilaku, dan mendasari kecenderungan untuk bertahan. Definisi ini mengakui bahwa untuk mencapai tujuan, individu harus cukup distimulasi dan diberikan semangat, sehingga memiliki fokus yang jelas pada apa yang ingin dicapai, dan bersedia untuk menyalurkan energi mereka dalam jangka waktu yang cukup lama untuk melakukan pekerjaan mereka.

Teori Abraham Maslow dalam Fomenky (2015) mengatakan bahwa terdapat lima kebutuhan yang universal memotivasi seseorang, antara lain sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*physiological*)**

Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Seperti : makan, minum, pakaian, dan lain-lain. Upaya untuk bertahan hidup.

2. **Kebutuhan Rasa Aman (*safety*)**

Yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan. Keamanan dan perlindungan/keselamatan dari bahaya fisik dan emosional.

3. **Kebutuhan Hubungan Sosial (*affiliation*)**

Yaitu kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain. Seperti: kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan.

4. **Kebutuhan pengakuan (*esteem*)**

Yaitu kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise (posisi) diri dari lingkungannya. Kebutuhan pengakuan meliputi : faktor internal (otonomi dan prestasi) dan faktor eksternal (pengakuan, dan perhatian).

5. **Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization*)**

Merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi, karena biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena atas kesadaran dan keinginan diri sendiri.

**C. Komitmen Organisasional**

Komitmen Organisasional merupakan sebuah perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya, merasa harus bekerja lebih keras, dan setia pada organisasi (Meyer & Allen, 1996). Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk lebih dekat dengan organisasi. Semakin berkomitmen seorang karyawan, maka ia akan semakin meningkatkan komitmen organisasional demi organisasi.

Menurut model yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (1996), komitmen organisasional terdiri atas tiga komponen, yaitu: affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Dalam model tersebut komitmen organisasional dipandang sebagai suatu keterikatan secara afektif antara karyawan dengan perusahaan, komitmen organisasional dipandang sebagai suatu kerugian-kerugian yang dipresepsikan jika karyawan meninggalkan perusahaan, dan komitmen organisasional dipandang sebagai suatu kewajiban atau keharusan karyawan untuk tetap menjadi anggota perusahaan. Ketiga pandangan tersebut secara umum menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antar karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi keputusan bagi karyawan untuk tetap tinggal atau keluar dari perusahaan.

**D. Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan merupakan roda penggerak perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Perkembangan atau kemajuan perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Pada dasarnya karyawan dan perusahaan merupakan sebuah kesatuan yang tidak dapat dipisahkan

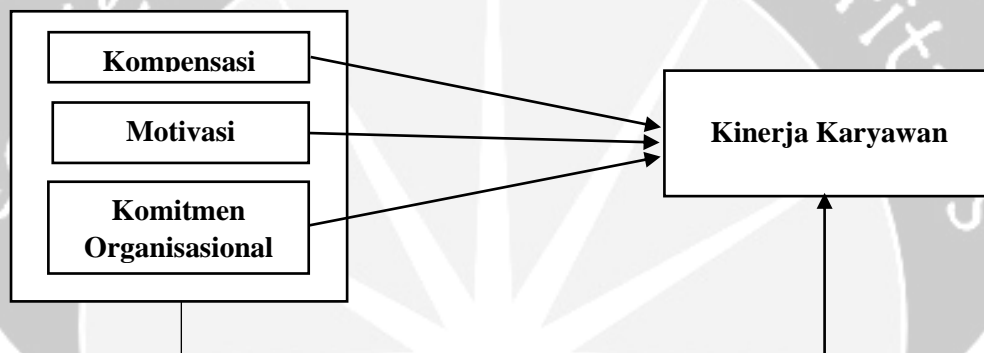
karena mereka memiliki hubungan yang timbal balik satu dengan lainnya. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan dan begitu pula sebaliknya, seorang karyawan membutuhkan perusahaan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya akan pangan, sandang, dan papan.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal yang terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihasilkan, perilaku kerja, dan disiplin atau ketidakhadiran (Rivai dan Sagala, 2009:549).

## 2.2 Hipotesis Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan yang pernah dilakukan oleh Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih pada tahun 2012 ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Surabaya.

Mengacu pada penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012), maka peneliti menggambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**

Sumber: Jurnal oleh Hudiwinarsih (2012)

Berdasarkan pada kerangka di atas, hipoteses yang akan digunakan untuk menjawab beberapa rumusan masalah yang sudah ditentukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan sehingga dapat membuat karyawan berkinerja lebih baik. Pemberian kompensasi yang dikelola dengan baik dan layak juga dapat menentukan kualitas karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Prinasa, 2016). Dalam hal ini kompensasi akan menimbulkan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan dalam perusahaan. Maka hipotesis ini adalah sebagai berikut:

### **H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Motivasi kerja yang diberikan pimpinan dan perusahaan bagi karyawannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja ini memberikan keterikatan tersendiri bagi seorang karyawan untuk bekerja semakin lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik guna pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009). Melihat dari penelitian terdahulu, memang terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja bagi kinerja karyawan. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

### **H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Setelah karyawan diberikan motivasi, diharapkan timbul komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen saat ini memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melebihi standar yang diwajibkan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Melihat fakta di atas dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Mengacu pada kemungkinan adanya pengaruh dari variabel kompensasi, terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maka secara konseptual variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H4: Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### III. METODE PENELITIAN

#### 3.1 Objek Penelitian

PT. Adi Satria Abadi (ASA) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan kulit yaitu mengolah kulit sampai menjadi kulit yang nantinya siap diolah untuk proses lagi menjadi barang jadi dan juga barang yang sudah jadi. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Diyono Hening Sasmilo, Bapak Subiyono, dan Ibu Defalikh Tantowiyah pada tanggal 26 Juli 1994. PT. Adi Satria Abadi beralamat di Banyakan-Sitimulyo Piyungan, Bantul, Yogyakarta.

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data Primer, didapatkan langsung dari responden dengan cara penyebaran kuisioner yang diisi langsung oleh responden yang bersangkutan dalam hal ini yaitu karyawan yang bekerja di dalam PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Kuisioner yang disebarkan kepada responden tidak dibuat sendiri oleh penulis, melainkan berdasarkan jurnal yang telah dibaca oleh penulis.
- b. Data Sekunder, didapatkan melalui media internet dan juga catatan dari pihak lain (karyawan dalam PT. Adi Satria Abadi yang tidak termasuk dalam obyek penelitian / bukan pengisi kuisioner).

#### 3.2 Penentuan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta yang berjumlah 233 orang pada semua bidang. Dalam penelitian, penulis tidak mengambil data dari keseluruhan populasi yang ada, melainkan diambil dari sebagian populasi (sampel) yang ada di dalam perusahaan sejumlah 70 karyawan yang bekerja di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Jumlah sampel yang didapatkan ini diambil dari rumus perhitungan yang dilakukan oleh Slovin. Metode yang digunakan untuk memilih atau menarik sampel dari populasi adalah dengan menggunakan probability sampling dengan teknik *simple random sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang dilakukan secara *random* yang berarti acak, dan *simple* yang berarti sederhana. Dengan metode ini sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar (Istijianto, 2006).

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, terutama data primer didapat langsung dari responden dengan pengisian kuesioner. Skala yang digunakan untuk memberikan skor jawaban dalam kuesioner tersebut adalah skala Likert 5 point, dengan interval dari sangat setuju hingga tidak setuju.

### 3.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

- a. Uji Validitas, dilakukan untuk menguji seberapa baik suatu instrument dibuat untuk mengukur konsep tertentu yang ingin diukur. (Kuncoro, 2013). Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of Freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).
- b. Uji Reliabilitas, dilakukan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* yang dimana satu kuesioner dianggap reliable apabila cronbach's alpha  $>$  0,600 (Kuncoro, 2013).

### 3.5 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 24 dan alat ujinya berupa regresi linier berganda, dengan melihat R-Square nya. Semakin besar nilai dari R-Square variabel independen, maka semakin besar pula variabel tersebut mendominasi variabel dependennya. Berikut ini model persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

$b_1b_2b_3$  = koefisien variabel bebas

$X_1$  = kompensasi

$X_2$  = motivasi

$X_3$  = komitmen organisasional

e = variabel pengganggu

### 3.6 Pengujian Hipotesis

1. Uji F, digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh-pengaruh variabel-variabel bebas (Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:
  - a. Apabila probabilitas signifikansi  $>$  0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - b. Apabila probabilitas signifikansi  $<$  0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

2. Analisis Koefisien Determinasi  
Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005).
3. Uji t, digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah Variabel X1, X2, dan X3 (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu:
  - a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
  - b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Adi Satria Abadi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70, sedangkan jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 100 dan kembali sebanyak 78 kuesioner. Hal ini membuktikan bahwa jumlah kuesioner yang akan diteliti sudah layak memenuhi kaidah penelitian, maka sebanyak 78 kuesioner inilah yang akan diolah lebih lanjut dengan hasil sebagai berikut.

##### 4.1 Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas diolah menggunakan SPSS versi 24 dengan menggunakan metode kerelasi item-total (*corrected item-total correlation*). Berdasarkan metode yang digunakan ini, jika suatu item pernyataan yang ada dan digunakan dalam kuesioner setelah diolah dengan SPSS memiliki korelasi item-total lebih besar dari r-tabel, maka item pernyataan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini jumlah responden sebanyak 78 orang dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , dari tabel r diperoleh nilai r tabel = 0,223. Jadi suatu item pernyataan ini akan dikatakan valid bila memiliki korelasi item-total (*corrected item-total correlation*) lebih besar dari 0,223.

Dalam penelitian ini juga dilakukan uji reliabilitas pada kuesioner yang sudah didistribusikan kepada responden. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Alpha-Cronbach. Menurut metode ini, apabila suatu kuesioner memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut akan dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan dengan alat uji SPSS 24, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan yang ada pada variabel kompensasi (K), Motivasi Kerja (MK), Komitmen Organisasional (KO), dan Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai korelasi item-total lebih besar dari r-tabel (0,223) dan nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Melihat hasil tersebut maka seluruh pernyataan pada tiap variabel dapat dinyatakan valid dan reliabel.

##### 4.2 Uji Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS 24 adalah sebagai berikut:



## Uji t

### Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,485	2,653		2,822	,006
	K	,274	,0137	,204	2,001	,049
	Mk	,219	,099	,273	2,217	,030
	Ko	,224	,078	,322	2,881	,005

Sumber: Data Diolah, 2017

#### 1. Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis pertama adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan meregresi variabel kompensasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas nilai maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien regresi untuk variabel independen bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga bila kompensasi ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pula. Dari tabel di atas, nilai t pada variabel kompensasi (k) sebesar 2,001 dan signifikansi  $0,049 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial koefisien kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara statistik.

#### 2. Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis kedua adalah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan meregresi variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas nilai maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien regresi untuk variabel independen bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga bila motivasi kerja ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pula. Dari tabel di atas, nilai t pada variabel motivasi kerja (mk) sebesar 2,217 dan signifikansi  $0,030 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Hipotesis Ketiga

Pengujian hipotesis ketiga adalah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian Hipotesis dilakukan dengan meregresi variabel komitmen organisasional sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas nilai maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Koefisien regresi untuk variabel independen bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel independen dengan variabel dependen. Sehingga bila komitmen organisasional ditingkatkan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pula. Dari tabel di atas, nilai t pada variabel komitmen organisasional (ko) sebesar 2,881 dan signifikansi  $0,005 < 0,05$

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.10**  
**Uji F**

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,838	3	88,613	17,866	,000 <sup>b</sup>
	Residual	367,034	74	4,960		
	Total	632,872	77			

Sumber: Data Diolah, 2017

#### 4. Hipotesis Keempat

Pengujian Hipotesis keempat adalah kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis keempat ini dilakukan dengan menggunakan uji F.

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan meregresi variabel kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas nilai maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut: Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa  $f$  hitung sebesar 17,866 dengan nilai signifikansi  $0,0000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional secara bersama – sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.11**  
**Nilai Korelasi (R) dan Nilai Koefisien Determinasi (R square)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 <sup>a</sup>	,420	,397	2,227

Sumber: Data Diolah, 2017

Pada penelitian ini juga dilakukan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,397 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor kompensasi ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), dan komitmen organisasioanal ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 39,7% sedangkan sisanya sebesar 60,3% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

#### 4.3 Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan peneliti diketahui bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 2,822 dengan signifikansi  $0,049 < 0,05$  membuktikan bahwa dalam hipotesis penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang telah

dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif tetapi tidak memiliki pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan dapat terjadi karena objek yang berbeda. Namun secara rasional kompensasi tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pada umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan kompensasi yang mereka dapatkan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pemberian kompensasi yang adil dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan peneliti diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 2,217 dengan signifikansi  $0,030 < 0,05$  membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Hudiwinarsih (2012) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan PT. Adi Satria Abadi kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 2,881 dengan signifikansi  $0,005 < 0,05$  membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012). Komitmen organisasional itu sendiri adalah sikap loyal karyawan terhadap perusahaan, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini karyawan PT. Adi Satria Abadi memiliki sikap loyal yang tinggi terhadap perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji  $F$  memperlihatkan  $F$  hitung sebesar 17,886 dengan Sig  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti koefisien korelasi signifikan secara statistik. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian hipotesis keempat yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **V. KESIMPULAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Melihat dari hasil pengolahan data yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengujian ini juga membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) terbukti dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Dari hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengujian ini juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) terbukti dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Dari hasil uji  $t$  menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yaitu komitmen organisasional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.

Pengujian ini juga membuktikan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) terbukti dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

4. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa hipotesis keempat yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Pengujian ini juga membuktikan bahwa ketiganya memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa probabilitas signifikansi lebih kecil dari alpha ( $\alpha$ ) terbukti dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
5. Hasil uji koefisien determinasi (*adjusted R Square*) menunjukkan bahwa presentase pengaruh faktor kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta lebih kecil dari kontribusi faktor lainnya.

## 5.2 Saran

Dari Hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh di atas, beberapa saran yang dapat digunakan adalah:

### 1. Bagi Perusahaan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasakan sudah cukup adil dan layak serta sesuai dengan yang diharapkan karyawan sehingga memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta diharapkan dapat mempertahankan sistem pemberian kompensasi yang dirasa sudah baik dan layak ini. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat membuat karyawan merasa dihargai atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Disamping itu melihat bahwa motivasi juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Maka akan lebih baik lagi bila pemberian motivasi kerja selalu ditingkatkan agar semakin baik dan meningkat untuk menunjang kinerja karyawan. Pemberian motivasi atau dorongan ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi dan interaksi yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga dapat menumbuhkan hubungan yang lebih baik. Selain itu pemberian apresiasi terhadap peningkatan kinerja karyawan juga harus diperhatikan. Pemberian apresiasi ini sangat penting untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena hal ini dapat membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka memiliki semangat dan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Selain itu, bila diteliti kembali komitmen organisasional merupakan hal yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan secara positif, maka akan lebih baik lagi bila hal ini dapat dijaga dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan tentunya memiliki loyalitas kinerja yang tinggi pula.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Melihat Dari hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa presentase pengaruh faktor kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari kontribusi faktor lainnya. Sehingga masih banyak faktor-faktor lain yang harus diperhatikan. Dengan demikian diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan topik penelitian sejenis ini hendaknya menambah atau memasukkan faktor lain pada penelitiannya. Semakin banyak faktor-faktor baru yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan yang sama atau berbeda pada penelitian ini maka akan semakin baik guna mengembangkan penelitian ini.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Hasil penelitian ini tidak selalu dapat diterapkan untuk kondisi perusahaan atau organisasi lain, karena penelitian ini didasarkan hanya pada data yang ada di PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta.
2. Penelitian ini mendapatkan ijin langsung dari HRD PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta, sehingga terdapat kemungkinan karyawan mengisi kuesioner secara kurang objektif dikarenakan adanya rasa tidak enak terhadap beliau.
3. Karyawan menilai diri mereka sendiri dalam kuesioner penilaian kinerja, maka dapat terdapat kemungkinan adanya ketidaksesuaian seperti menilai kinerja mereka sendiri lebih tinggi dari faktanya sehingga dapat menimbulkan bias.



## DAFTAR PUSTAKA

- Fomenky, Nkafu Fondu (2015). The Impact Of Motivation On Employee Performance. Global Conference on Business and Finance Proceedings ♦ Volume 10 ♦ Number 1.
- Ghozali, Imam., (2005), Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hudiwinarsih, Windy Aprilia Murty Gunasti (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review* , Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228.
- Kamery, Rob H (2004). Employee Motivation As It Relates To Effectiveness, Efficiency, Productivity, and Performance. *Proceedings of the Academy of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, Volume 8, Number 2.
- Kuncoro, Mudrajad (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Meyer, J., & Allen, N. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Jurnal of Vocational Behavior*, 49, 252-276.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryono, Bejo Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Bumi Aksara.