

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. JADE INDO PRATAMA MALANG

Oleh

Khoirul Anwar *)

Hadi Sunaryo **)

A. Agus Priyono *)**

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of compensation, organizational commitment and work motivation on the performance of CV employees. Jade Indo Pratama Malang both partially and together. The population is 130 employees and a sample of 40 people. Data collection through questionnaires. Data analysis in this study uses SPSS version 16. The sampling technique using quantitative methods and data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, classic assumption test and multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis.

The results of the analysis show that partially compensation does not have a significant effect on employee performance and organizational commitment does not significantly influence employee performance while work motivation has a significant effect on employee performance. Together, it shows that compensation, organizational commitment and work motivation significantly influence employee performance.

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Work Motivation and Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di suatu perusahaan, sesuatu penggerak kegiatan perusahaan, untuk tercapainya suatu tujuan, dengan demikian tanpa peran manusia lembaga tidak akan berjalan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan.

Handoko (2008:86), “kinerja karyawan yang merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”. Setiap perusahaan mempunyai harapan, tujuan perusahaan supaya perusahaannya dapat bersaing dengan perusahaan lainnya untuk mencapai titik keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia disuatu perusahaan dilakukan berbagai hal sebagai penggerak, supaya sumber daya manusia dapat bekerja dan mengaplikasikan bakat yang dimilikinya secara maksimal.

Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja karyawan dalam kontribusi mereka kepada perusahaan. Menurut Handoko (2012:155) “Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena itu mencerminkan upaya

organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan”.

komitmen organisasi sebagai keadaan psikolog yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang dapat mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan di dalam perusahaan atau tidak. Maka dari itu komitmen organisasi juga perlu motivasi dari pemimpin perusahaan, sehingga karyawan lebih giat dan bersemangat dalam bekerja.

Dalam suatu perusahaan, diperlukan juga motivasi yang merupakan suatu pendorong seseorang melakukan perilaku tertentu, tugas manajer mengetahui tentang motivasi, karena manajer merupakan pimpinan lembaga dan bertindak pada orang lain, dengan mendorong agar tercapainya tujuan di dalam organisasi.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana deskripsi dari kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana kompensasi, komitmen organisasi dan Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Diantara kompensasi, komitmen organisasi dan Motivasi kerja, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan ?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui deskripsi dari kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Untuk mengetahui kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui kompensasi, komitmen organisasi dan Motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Untuk mengetahui diantara kompensasi, komitmen organisasi dan Motivasi kerja, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan?

MANFAAT PENELITIAN

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada perusahaan tersebut dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi berkaitan dengan kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja yang terjadi di dalam perusahaan.
2. Hasil penelitian lanjutan ini diharapkan dapat menjadi acuan referensi untuk penelitian selanjutnya.

KAJIAN TEORI

KINERJA KARYAWAN

Menurut Bangun (2012:231) “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat

dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*)”.

Bangun (2012:235) “terdapat tiga kreteria dalam penilaian kinerja :

1. Kriteria berdasarkan sifat
Kriteria ini berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku
Kriteria berdasarkan perilaku ini mengarah pada bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik.
3. Kriteria berdasarkan jenis
Kriteria jenis ini mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan”.

KOMPENSASI

“Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan (Mondy, 2008:4)”.

KOMITMEN ORGANISASI

Menurut Newstrom (2011:223) “komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana suatu pekerja mengimplikasikan dengan suatu perusahaan serta meneruskan secara aktif berpartisipasi di dalamnya”.

MOTIVASI KERJA

Handoko (2003:252) “Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”.

METODOLOGI PENELITIAN

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang yang berjumlah 130 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa faktor penelitian ukuran sampel minimal 10x jumlah variabel yang diteliti, yaitu berjumlah 40 orang.

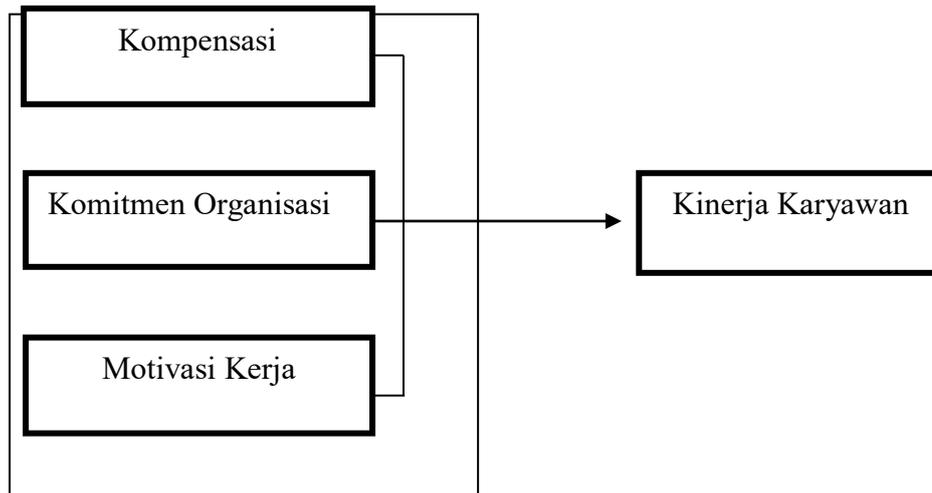
DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

- a. Variabel Dependen (Y)
Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan.
- b. Variabel Independen (X)
 1. Kompensasi
Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai jasa yang timbul dari pekerjaanya.
 2. Komitmen Organisasi
Komitmen organisasi merupakan tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi serta melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya, Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi akan melihat dirinya sebagai anggota dari organisasi tersebut.

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.

Model Penelitian



Gambar 1.1 Model Penelitian

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN
UJI INSTRUMEN PENELITIAN

a. Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r tabel
Kinerja	X _{1,1}	0,651	0,3044
	X _{1,2}	0,834	0,3044
	X _{1,3}	0,837	0,3044
	X _{1,4}	0,717	0,3044
Kompensasi	X _{2,1}	0,845	0,3044
	X _{2,2}	0,727	0,3044
	X _{2,3}	0,746	0,3044
	X _{2,4}	0,881	0,3044
Komitemen Organisasi	X _{3,1}	0,824	0,3044
	X _{3,2}	0,861	0,3044
	X _{3,3}	0,579	0,3044
	X _{3,4}	0,688	0,3044
	X _{3,5}	0,785	0,3044
Motivasi Kerja	Y ₁	0,820	0,3044
	Y ₂	0,809	0,3044
	Y ₃	0,702	0,3044
	Y ₄	0,747	0,3044
	Y ₅	0,832	0,3044

kolom item total *correlation* apabila nilai r hitung tiap variabel lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan tiap butir-butir instrument dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha
1.	Kompensasi	0.757
2.	Komitmen Organisasi	0.800
3.	Motivasi Kerja	0.804
4.	Kinerja	0.839

Bahwa seluruh variabel mempunyai Cronboch Alpha > 0,06. Sehingga dapat dikatakan seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dapat diandalkan (reliabel) atau layak digunakan sebagai alat ukur.

UJI NORMALITAS

Menyatakan bahwa hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan (Asymp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,974 yang dapat diartikan bahwa signifikansi lebih besar 0,05, data tersebut berdistribusi normal.

UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0.407	2,454
Komitmen Organisasi (X2)	0.950	1,053
Motivasi Kerja (X3)	0.412	2,425

Diambil kesimpulan nilai VIF semua variabel < 10 dan nilai tolerance semua variabel > 0.10 , sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

b. Uji Heterokedasitas

Tabel 4
Hasil Uji Heterokedasitas

Variabel Bebas	Sig.
Kompensasi (X1)	0.893
Komitmen Organisasi (X2)	0.303
Motivasi Kerja (X3)	0.602

Diketahui bahwa masing-masing variabel bebas memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 5
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.095	.583		.163	.872
x1	.049	.133	.051	.370	.713
x2	.090	.109	.075	.829	.413
x3	.817	.139	.807	5.856	.000

Dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 0,095 + 0,049 X_1 + 0,090 X_2 + 0,817 X_3 + e$$

PENGUJIAN HIPOTESIS

a. Uji F

Diperoleh nilai F uji sebesar 30,579. Pada derajat bebas (df1) = 3 dan (df2) = 40-3 = 37, sedangkan F tabel dengan probabilitas 0,05 adalah 2,86 dengan demikian F hitung = 30,579 > F tabel = 2,86 tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena probabilitas signifikansi lebih kecil dengan sig. 0,05 maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang, dengan kata lain bahwa kompensasi (X₁), komitmen organisasi (X₂) dan motivasi kerja (X₃) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H₄) dapat diterima.

b. Uji t

nilai signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan 0,713 > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil nilai signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan 0,413 > 0,05 artinya tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan hasil nilai signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0,000 > 0,05 artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

- a. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang.
- b. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang.
- c. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang.
- d. Kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang.
- e. Motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan CV. Jade Indo Pratama Malang.

Keterbatasan

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja dalam mengukur kinerja sedangkan masih banyak variabel yang mempengaruhi kinerja.
2. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini hanya dengan penyebaran kuesioner, sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan hasil pengumpulan kuesioner.
3. Penelitian ini hanya diteliti di CV. Jade indo Pratama Malang.

Saran

- a. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan semua hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti memberikan kompensasi dan komitmen organisasi kepada karyawan secara berkala sebagai pemberian semangat dalam menjalankan pekerjaan, selalu menciptakan suasana kerja yang harmonis sehingga dengan demikian tujuan perusahaan dapat tercapai dengan yang diinginkan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya tentang kinerja karyawan dapat digunakan variabel yang lain, untuk memperkuat penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. 2012. “Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia”. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Newstron, John W. 2011. “*Organization Behavior*”. New York : MCGraw-Hill.
- Mondy R Wayne. 2008. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta:Erlangga.

- *) Khoirul Anwar adalah Ullumnus Fakultas Ekonomi Unisma
**) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma
***) A. Agus Priyono, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

