

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut)

Bambang Sudiyono^{1*}, Nurul Qomariyah²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

ARTICLE INFO

Article history:

Received 18 May 2018
Received in revised form
11 June 2018
Accepted 13 July 2018
Available online 29 August
2018

Kata Kunci:

motivasi, kompensasi,
komitmen, kinerja
karyawan

Keywords:

*motivation, compensation,
commitment, employee
performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 67 responden dengan teknik purposive sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan komitmen, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil motivasi, kompensasi, dan komitmen, berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research was conducted on employees of PT. Tirta Investama DC Rungkut. This study aims to determine the effect of motivation, compensation, and commitment to employee performance. In this study the data was collected with a tool in the form of observation, interviews and questionnaires to 67 respondents with purposive sampling technique, which aims to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes data instrument test (validity test, reliability test), multiple linear regression analysis, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression can be seen that the variables of motivation, compensation, and commitment, all have a positive effect on employee performance. From the t test, the results of motivation, compensation, and commitment are obtained, which have a significant partial effect on employee performance.

Copyright © Universitas Pendidikan Ganesha. All rights reserved.

* Corresponding author.

E-mail addresses: bambangsg@gmail.com (Bambang Sudiyono)

1. Pendahuluan

Air merupakan kebutuhan yang sangat penting untuk kehidupan makhluk hidup di dunia. Namun dari sebagian besar air yang terdapat di permukaan bumi hanya sebagian kecil yang dapat dimanfaatkan untuk kepentingan hidup manusia. Seiring dengan laju pertumbuhan penduduk bertambah pula kebutuhan air, khususnya kebutuhan pokok sehari-hari seperti untuk air minum, mandi dan cuci. Namun dengan bertambahnya jumlah penduduk mengakibatkan kerusakan lingkungan sumber air yang menyebabkan berkurangnya ketersediaan air, bahkan berdasarkan perkiraan para ahli apabila tidak ada upaya perbaikan lingkungan sumber air maka pada tahun 2025 akan terjadi kekurangan air antara ketersediaan air dengan kebutuhan.

Pemerintah Indonesia telah mengantisipasi hal tersebut sebagaimana disiratkan dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 33 ayat (3) yang berbunyi "Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh Negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat". Penyediaan air untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari dan irigasi pertanian rakyat dalam sistem irigasi yang sudah ada merupakan prioritas utama penyediaan sumber daya air di atas semua kebutuhan. Hal tersebut ditetapkan dalam Undang-undang Nomor 7 tahun 2004 tentang Sumber Daya Air pasal 29 ayat (3). Pemenuhan kebutuhan air baku untuk air minum rumah tangga dilakukan dengan pengembangan sistem penyediaan air minum. Pengembangan sistem penyediaan air minum menjadi tanggung jawab pemerintah dan pemerintah daerah. Badan usaha milik Negara dan/atau badan usaha milik daerah merupakan penyelenggara pengembangan sistem penyediaan air minum.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya di pakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan (Simamora, 2006).

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi-organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai. Motivasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins, 2008).

Kompensasi juga merupakan hal penting bagi karyawan suatu perusahaan untuk menentukan baik buruknya kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2011). Kompensasi adalah suatu yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa yg dikerjakan karyawan. Jika kompensasi tidak diterapkan perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Yani, 2012). Kompensasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini ketika dicermati secara lebih seksama adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi (Robbins, 2008).

Komitmen merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen yang tinggi memiliki perbedaan sikap di banding yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan (Robbins, 2008).

Penelitian kali ini dilakukan di PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya. Melihat Kiprah PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya, melakukan evolusi teknologi dan menghentikan *outsourcing*. Sebagai sebuah perusahaan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Panguripan senantiasa melakukan berbagai terobosan, guna meningkatkan mutu pelayanan, efisiensi dan kemajuan perusahaan.

Untuk menjadi lebih baik, PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya pun secara bertahap melakukan evolusi. Jika sebelumnya namanya seberapa populer. yang memiliki makna, air sebagai sumber kehidupan. Air bersih yang diproduksi oleh PT. Tirta Investama diharapkan dapat menjadi sumber kehidupan bagi masyarakat, mendatangkan kemanfaatan guna mewujudkan peningkatan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat, menunjang pembangunan daerah serta menjaga kelestarian lingkungan. Air AQUA, juga merupakan sumber kehidupan, khususnya bagi pegawai PT. Tirta Investama, sehingga diharapkan dapat mendorong semangat dan etos kerja bagi seluruh pegawai PT. Tirta Investama, guna mengabdikan dirinya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi air bersih AQUA PT. Tirta

Investama dalam rangka turut serta menjadi bagian tidak terpisahkan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat.

Kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya dalam 2 tahun terakhir yang mengalami penurunan yang tidak signifikan, diduga dipicu oleh dua factor yaitu motivasi kerja dan kompensasi. Jika kedua factor tersebut kurang baik maka akan mengakibatkan kinerja karyawan tidak akan menjadi baik atau meningkat. Motivasi dari dalam diri karyawan PT. Tirta Investama sangatlah vital perannya karena dapat mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan. Kompensasi juga berperan penting pada baik buruknya karyawan. PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya menyediakan aplikasi survey online mengenai kinerja karyawannya. Berikut adalah hasil survey kinerja pada karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya tahun 2013-2017 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Tingkat Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2013 Sampai 2017.

No	Tahun	Kategori Tingkat Kinerja Karyawan		
		Baik	Perlu Ditingkatkan	Memuaskan
1	2013	54,2%	46,2%	1,6%
2	2014	50,6%	45,7%	3,2%
3	2015	52,3%	44,2%	2,7%
4	2016	53,3%	47,9%	2,3%
5	2017	35,9%	54,7%	9,4%
	Target	75%	75%	75%

Sumber: PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui tingkat kinerja karyawan dari tahun 2013 ketahun 2017 menurun, tingkat kinerja karyawan juga harus ditingkatkan karena dari sisi perusahaan menilai hal itu perlu dilakukan. Namun dalam kategori "memuaskan" terjadi peningkatan sebesar 7,1%. Dengan kinerja karyawan yang semakin menurun maka motivasi dan kompensasi yang perusahaan berikan pada karyawan harus ditingkatkan sehingga bisa mencapai target yang ditentukan.

Penjualan air minum dari depo grup PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya pada tahun 2017 dan 2018 memenuhi target, berikut adalah nilai penjualan yang ditarget dan terealisasi dalam ukuran liter air minum dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Penjualan Air Minum PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2017.

Group Depo	Month	Target in Liter	Achivment in Liter	%
Depo East Java 2017	January	2,854,549	2,911,640	98%
	February	2,705,343	2,840,610	95%
	March	3,872,589	4,182,396	93%
	April	4,484,694	4,529,541	99%
	May	6,132,082	6,254,724	98%
	June	4,358,277	4,401,859	99%
	July	3,365,113	3,059,194	110%
	August	3,926,247	3,569,315	110%
	September	4,086,215	4,208,802	97%
	October	5,062,989	5,214,878	97%
	November	5,388,061	5,388,061	100%
	December	4,439,506	4,754,711	93%

Tabel 3. Penjualan Air Minum PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2018.

Group Depo	Month	Target In Liter	Achivment In Liter	%
Depo East Java 2018	January	2,895,254	2,778,901	96%
	February	2,699,559	2,643,012	98%
	March	4,226,201	3,891,148	92%
	April	5,235,583	4,042,011	77%
	May	5,665,529	4,628,715	82%
	June	3,976,809	3,552,752	89%
	July		-	

August	-		
September	-		
October	-		
November	-		
December	-		
Grand Total	24,698,936	21,536,539	87%

Sumber: PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2018

Dapat dilihat pada tabel diatas penjualan air minum PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya mengalami penurunan dari nilai yang ditarget pada tahun 2018. Hal ini diduga disebabkan oleh motivasi, kompensasi, dan komitmen sehingga berdampak pada karyawan. Motivasi dan kompensasi juga sebagai pemacu kinerja dan kedisiplinan pada karyawan pada segi kehadiran. PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya sangat menjunjung tinggi adanya kedisiplinan. Namun dalam kenyataannya masih ada karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Tentunya hal ini tidak bisa dibiarkan lama oleh perusahaan, karena akan berdampak tidak baik bagi karyawan dan perusahaan. Karena hal ini berpengaruh pada proses pendistribusian air minum mineral AQUA yang bias menjadi penghambat proses pendistribusian. Hal ini dapat kita lihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. Tingkat Absensi Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya Tahun 2017

Bulan	Karyawan Yang Hadir Sebulan Penuh	Karyawan Yang Absen Tanpa Keterangan
Januari	196	4
Februari	194	6
Maret	195	5
Mei	193	7
Juni	197	3
Juli	199	1
Agustus	192	8
September	198	2
Oktober	200	0
November	195	5
Desember	196	4
Rata-Rata/Bulan	196,5	3,75

Sumber: PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya 2017

Dari tabel 4 disimpulkan bahwa rata-rata jumlah karyawan yang absen tanpa keterangan cukup rendah yaitu 3,75 per bulan. Walaupun masih dalam kategori rendah, dengan masih adanya karyawan yang absen tanpa keterangan dikhawatirkan akan mempengaruhi karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. Di PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya ini masih ada beberapa karyawan yang ijin di tengah jam kerja. Hal ini menjadi masalah yang menarik untuk dilakukan penelitian. Karena tingkat absensi menyangkut motivasi karyawan untuk lebih disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik.

Fenomena Persaingan di kota Surabaya meliputi distribusi air minum cenderung cukup ketat. Selain PT Tirta Investama terdapat beberapa perusahaan pesaing yang bergerak dibidang yang sama yaitu distribusi air minum. Meskipun produk yang mereka jual berbeda merek dengan produk PT Tirta Investama, hal ini tetap memerlukan perhatian atau pengawasan mengingat persaingan dari beberapa perusahaan tersebut cukup ketat. Berikut ini adalah daftar nama perusahaan air minum *competitor* PT Tirta Investama yang ada di Surabaya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 5. Daftar Nama Kompetitor PT Tirta Investama Surabaya 2017.

No	Nama Perusahaan	Merek Produk
1	Akasa Wira Tbk	Ades
2	PT. Mayora Indah	Le Mineral
3	PT. Tirta Bahagia	Viand, Club

Sumber: Sindo Harian Surabaya 2017

Berdasarkan data pada table 5 diatas dapat dilihat bahwa ada 3 perusahaan kompetitor PT Tirta Investama di Surabaya. Hal tersebut merupakan suatu fenomena persaingan perusahaan dimana setiap perusahaan berusaha menciptakan produk terbaik dan bermanfaat bagi masyarakat khususnya masyarakat Surabaya dan sekitarnya. Tidak hanya itu perusahaan berusaha membangun citra baik dimata masyarakat agar mendapatkan kepercayaan terhadap masyarakat. Upaya perusahaan untuk melakukan suatu hal positif bagi perusahaan salah satunya melalui kinerja karyawannya.

Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya (Fahmi, 2009). Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

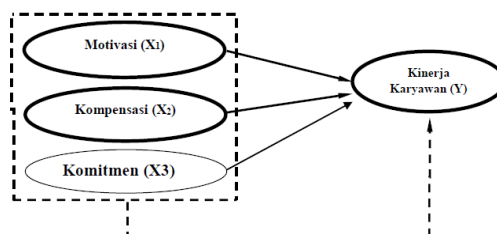
Dari beberapa masalah dan fenomena mengenai motivasi, kompensasi dan kinerja yang terjadi pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya, maka penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama DC Rungkut", Karena hal-hal yang menyangkut fenomena pada PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya tersebut menarik untuk ditelaah lebih lanjut.

Penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astri Kurniawati (2016) berdasarkan Hasil penelitian 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. Hal senada juga diungkapkan oleh Falah M. F (2016) yang menyatakan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. (3) terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Handoko Y. T (2016) juga berpendapat berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan komitmen berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: a) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya?, b) Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya?, dan c) Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut Surabaya?

2. Metode

Dalam merancang suatu penelitian, dikenal penelitian eksploratoris dan konklusif, dimana penelitian konklusif dapat diklasifikasikan lagi atas penelitian diskriptif dan kausal. Jika dilihat dari variabelnya yaitu variabel bebas dan terikat, penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas bertujuan mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya.



Gambar 1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut yang berjumlah 200 karyawan. Penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil

yang sesungguhnya dari populasi dengan menggunakan pendapat Slovin dalam menentukan jumlah sampel, sebanyak 67 orang responden. Dari perhitungan tersebut diketahui sampel yang diambil sebanyak 67 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*.

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Regresi Linier Berganda
Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.
- b. Uji t
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.
- c. Koefisien Determinasi (R²)
Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3. Hasil dan pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	0,180
2	Motivasi (X ₁)	0,289
3	Kompensasi (X ₂)	0,341
4	Komitmen (X ₃)	0,164

Sumber: Data yang Diolah 2018

Berdasarkan tabel 6 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,180 + 0,289 X_1 + 0,341 X_2 + 0,164 X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Kompensasi
- X₃ = Komitmen

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta sebesar 0,180 menunjukkan besarnya kinerja karyawan pada saat motivasi, kompensasi, dan komitmen sama dengan nol.
2. b₁ = 0,289 artinya meningkatnya motivasi per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,289 satuan, dengan asumsi kompensasi, dan komitmen konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi kompensasi dan komitmen konstan.
3. b₂ = 0,341 artinya meningkatnya kompensasi per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,341 satuan, dengan asumsi motivasi dan komitmen konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi motivasi dan komitmen konstan.
4. b₃ = 0,164 artinya meningkatnya komitmen per satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,164 satuan, dengan asumsi motivasi dan kompensasi konstan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin baik komitmen akan

berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan dengan asumsi motivasi dan kompensasi konstan.

b. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai t_{tabel} didapatkan dari $df = n-k$ (67-4) sama dengan 63. Dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat t_{tabel} caranya dengan melihat tabel t baris ke 63 yaitu 1,6694.

Tabel 7. Hasil Uji t

No	Variabel	Sig Hitung	t Hitung	Keterangan
1	Motivasi	0,000	4,063	Signifikan
2	Kompensasi	0,000	4,513	Signifikan
3	Komitmen	0,000	4,304	Signifikan

Sumber: Data yang Diolah 2018

Dari tabel 7, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji motivasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (4,063) > t_{tabel} (1,6694) yang berarti bahwa hipotesis motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik motivasi akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.
2. Hasil uji kompensasi mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} (4,513) > t_{tabel} (1,6694) yang berarti bahwa hipotesis kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik kompensasi akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.
3. Hasil uji komitmen mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} (4,304) > t_{tabel} (1,6694) yang berarti bahwa hipotesis komitmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti semakin baik komitmen akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Tabel 8. Hasil uji Koefisien Determinasi

No	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	0,870
2	<i>R Square</i>	0,757
3	<i>Adjusted R Square</i>	0,745

Sumber: Lampiran 7

Hasil perhitungan regresi pada tabel 8 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,745. Hal ini berarti 74,5% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kompensasi, dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 0,255 atau 25,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti pelatihan, gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan

d. Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik ketiga hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa motivasi yang meliputi ada kemauan untuk bekerja, rela bekerja sampai waktu ditentukan, memiliki kewajiban untuk bekerja dengan baik, memiliki keahlian khusus, dan memiliki rasa tanggung jawab mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai kearah yang diinginkannya. Rivai (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Rivai (2011) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari hasil penelitian Qomariah (2012), Damayanti dkk (2013) dan Ramadhan dkk (2015) yang menyatakan ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi yang meliputi perusahaan memberikan gaji yang cukup, perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang lembur, pimpinan memberikan upah kepada karyawan jika ada tugas tambahan, perusahaan memberikan keringanan dengan cara menanggung setengah dari premi dan perusahaan memberikan asuransi kepada karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya balas jasa ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa/kompensasi yang akan diterimanya nanti dalam pekerjaan yang akan mereka lakukan. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Dapat disimpulkan bahwa, apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka kinerja karyawan semakin meningkat, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin rendah, maka kemungkinan besar kinerja karyawan juga menurun. Jadi pengamatan terhadap besar kompensasi karyawan menjadi tugas berat para pemimpin diperusahaan, sebab apabila hal tersebut mengalami sebuah masalah maka dengan cepat akan mempengaruhi berjalannya perusahaan (Handoko, 2012). Merujuk pada penelitian Qomariah (2012), Kurniadi (2012), dan Rahmadani (2017) yang menyatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh komitmen yang meliputi tetap tinggal (bekerja) di perusahaan, tidak ingin pindah, bersedia kerja tambahan, kerja lembur untuk menyelesaikan tugas, menjaga kerahasiaan perusahaan, mempromosikan, membanggakan perusahaan kepada orang lain atau masyarakat, mentaati peraturan walaupun tanpa pengawasan, rela mengorbankan tujuan atau kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan perusahaan, menggunakan dan atau membeli produk (jasa) yang dihasilkan oleh perusahaan, memberikan saran-saran perbaikan, mentaati perintah, menjaga hak-milik perusahaan, tidak menyalahgunakan kebijakan cuti atau ijin dan membantu karyawan lainnya mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthan, 2012). Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen

organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Riduwan dan Sunarto, 2012). Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Qomariah (2012), Damayanti dkk (2013) dan Ramadhan dkk (2015), yang menyatakan ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Simpulan dan saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut: 1. Bagi PT. Tirta Investama DC Rungkut, a. Hendaknya PT. Tirta investama dc rungkut dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi, kompensasi, dan komitmen, sehingga diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, b. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT. Tirta Investama DC Rungkut terkait hasil penelitian yang menunjukkan motivasi mempunyai pengaruh yang paling kecil, sehingga saran yang meliputi: 1) Setiap karyawan diberikan reward yang sesuai agar kemauan untuk bekerja tinggi, 2) Rela bekerja sampai waktu ditentukan, 3) Setiap karyawan mempunyai kesadaran akan kewajiban untuk bekerja dengan baik, dan 4) Setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab. 2. Bagi penelitian sejenis, bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT. Tirta Investama DC Rungkut pada khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambah variabel-variabel lain seperti pelatihan, gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti pelatihan, gaya kepemimpinan dan tingkat pendidikan. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat..

Daftar Rujukan

- Astri Kurniawati. 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adi Satria Abadi Yogyakarta. Jurnal Manajemen UNY. Vol 3 No 2.
- Damayanti dkk, (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta
- Fahmi. 2009. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SPBU Pandanaran Semarang. Jurnal Manajemen.
- Falah M. F. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening pada Fave Hotel Kota Rembang. Jurnal Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Volume 2 No 1.
- Handoko Y. T. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pendidik Yayasan Pangudi Luhur Surakarta. Jurnal Ekonomi Universitas Sanata Dharma. Vol 2 No 2.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Kurniadi, 2012. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di apotek berkah
- Luthans, Fred. 2012. "Perilaku Organisasi". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Qomariah Nurul, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Rahmadani, 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawaz Jaya Medan Dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating

- Ramadhan, (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dinoyo Malang). Institut Teknologi Nasional Malang
- Riduwan, dan Sunarto. 2012. Pengantar Statistika. Edisi kelima. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, 2008. Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan), Edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta