

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN  
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS DI  
COMMANDITAIRE VENOOTSCHAP DELTA SUKSES MAKMUR  
SURAKARTA**

\*Dyah Ayu Puri Palupi<sup>1</sup>, Mardanung Patmo Cahjono<sup>2</sup>

*Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Surakarta*

Corresponding author: \*[dyahayupuripalupi@gmail.com](mailto:dyahayupuripalupi@gmail.com)

**Abstrak**

Kinerja karyawan merupakan topik utama yang menarik untuk diteliti dalam penelitian ini. Karyawan memberikan pengaruh terhadap pencapaian perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan di Commanditaire Venootschap Delta Sukses Makmur Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Commanditaire Venootschap Delta Sukses Makmur Surakarta sebanyak 34 karyawan, pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji analisis regresi linear berganda dengan software SPSS 16.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,023, motivasi berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,040, komitmen organisasi berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,012 dan kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000. Secara keseluruhan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional, harus tetap diperhatikan oleh perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan

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

---

**Abstract**

*Employee performance is the main topic of interest to be investigated in this study. Employees have an influence on the achievement of the company. This study aims to obtain empirical evidence of the effect of compensation, motivation, and organizational commitment on employee performance at Commanditaire Venootschap Delta Sukses Makmur Surakarta. The population in this study were 34 employees of Commanditaire Venootschap Delta Sukses Makmur Surakarta, sampling using the census method. The sample used in this study were 34 employees. Collecting data using a questionnaire. Data analysis was performed by using multiple linear regression analysis using SPSS 16.00 software. The results showed that compensation had a significant effect with a significance value of 0.023, motivation had a significant effect with a significance value of 0.040, organizational commitment had a significant effect with a significance value of 0.012 and compensation, motivation, and organizational commitment had a simultaneous and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000. Overall, compensation, motivation, and organizational commitment, must be considered by the company, because it can improve employee performance*

**Keywords:** compensation, motivation, organizational commitment, performance

## Pendahuluan

Kompensasi meliputi pemberian dalam bentuk uang dan barang kepada karyawan sebagai ganti atas pekerjaan atau jasa yang telah diserahkan (Daniel, 2019). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Motivasi dapat menyelamatkan hidup manusia. Karena motivasi dapat membantu mencapai tujuan, dan menciptakan rasa bahagia pada manusia (Vitai & Kispál, 2016). Karyawan yang termotivasi akan mengerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, serta tugas yang dikerjakan akan lebih baik dan sempurna. Menurut (Newstrom, 2011), “Komitmen organisasional merupakan tingkat dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.” Hal ini mencakup tata cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi daripada kepentingan pribadi dan dapat disimpulkan bahwa komitmen merupakan kemauan seseorang dalam melibatkan diri pada suatu organisasi. (Julianry, A., Syarief, R., dan Affandi, 2017) dengan penelitiannya “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika” membuktikan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh positif pada kinerja organisasi.

Penulisan ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan *Commanditaire Venootschap* Delta Sukses Makmur Surakarta. Perusahaan yang bergerak di bidang cerobong asap ini, dengan banyaknya karyawan pada perusahaan tersebut, pasti memiliki beragam permasalahan di dalamnya, terutama adanya masalah dengan kurangnya kompensasi yang diperoleh atau diterima karyawan yaitu ketika ada karyawan yang berprestasi tetapi tidak mendapatkan penghargaan dari perusahaan dan gaji yang belum sesuai dengan pekerjaan, begitu pula motivasi yang kurang maksimal sehingga banyak karyawan yang memilih mundur dari perusahaan dan diganti dengan karyawan yang baru dan berpotensi melakukan hal yang sama, serta konflik-konflik antar karyawan yang terjadi di dalam perusahaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, sehingga konflik yang terjadi bisa mengganggu kinerja karyawan. Apabila kinerja terganggu mengakibatkan karyawan sering terlambat bahkan absen dalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu dan tidak sesuai dengan pesanan yang sudah dibuat.

## Tinjauan Literatur

### Kompensasi

Kompensasi ialah merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan setiap tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian (Murty, 2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

### Motivasi

Motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja. (Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., Azeem, 2014), menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang

mengarahkan dan mempertahankan kinerja. Dengan adanya motivasi dalam diri seorang pegawai atau karyawan, akan mendorong mereka untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin. Bagi karyawan, motivasi kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja, karena motivasi sebagai kesiapan khusus seseorang untuk melakukan atau melanjutkan serangkaian aktifitas yang ditujukan untuk mencapai beberapa sasaran yang telah ditetapkan.

### Komitmen Organisasional

Nickpour (2017) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi keterlibatan yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi dan mampu menerima norma yang ada dalam perusahaan. Robbins, S. & Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya atau karyawan dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

### Kinerja Karyawan

Pada umumnya kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada keterampilan, kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Menurut (Saetang, J., Safdar, R., Sulumnad, K., Thampitak, P., Sungkaew, 2010)), kinerja merupakan hasil perilaku manusia yang merupakan faktor penting bagi evaluasi keefektifan kerja individu. Kinerja merupakan hal penting untuk mendorong organisasi menjadi suatu organisasi yang baik. Kinerja didefinisikan sebagai perilaku yang diharapkan yang dapat terlibat langsung dalam menghasilkan barang dan jasa atau suatu aktivitas yang menyediakan suatu dukungan tidak langsung bagi organisasi (Yun, S., Takeuchi, R., Liu, 2007).

### Hipotesis

Menurut penelitian (Daniel, 2019) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Dan hal ini akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga diusulkan hipotesis pertama, yaitu:

*H1: Diduga kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Commanditaire Venootschap Delta Sukses Makmur Surakarta.*

Menurut penelitian (Vitai & Kispál, 2016), motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan menjadi lebih antusias dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga diusulkan hipotesis kedua, yaitu:

*H2: Diduga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Commanditaire Venootschap Delta Sukses Makmur Surakarta.*

Menurut penelitian (Daniel, 2019) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan meningkatnya komitmen kepada organisasi, karyawan lebih bersemangat dalam memberikan unjuk kerjanya. Sehingga diusulkan hipotesis ketiga, yaitu:

*H3: Diduga komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Commanditaire Venootschap Delta Sukses Makmur Surakarta.*

Dan diusulkan hipotesis keempat berdasarkan hasil penelitian diatas, yaitu:

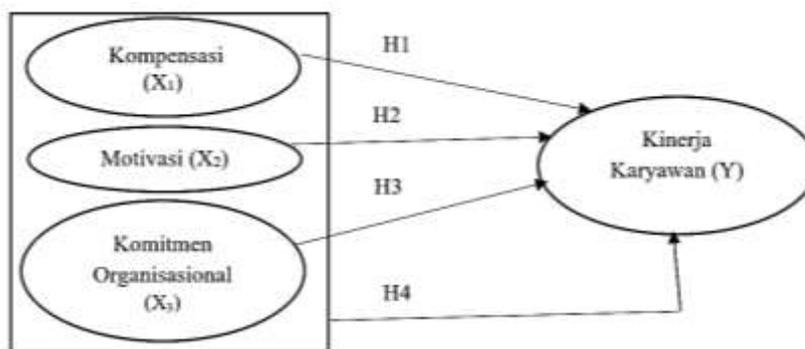
*H4: Diduga ada pengaruh variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Commanditaire Venootschap Delta Sukses Makmur Surakarta.*

### Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan susunan yang menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel independen (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Menurut penelitian (Daniel, 2019) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Dan hal ini akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan. Juga komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan meningkatnya komitmen kepada organisasi, karyawan lebih bersemangat dalam memberikan unjuk kerjanya.

Menurut penelitian ((Vitai & Kispál, 2016), motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karyawan menjadi lebih antusias dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:

**Gambar 1. Kerangka Penelitian**



### Metode Penelitian

Populasi adalah terdiri atas sekumpulan obyek yang menjadi pusat perhatian yang dari padanya terkandung informasi yang ingin diketahui (Gulo, 2012). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus (Suharsimi, 2006). Karena seluruh populasi yang dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 responden.

## Definisi Operasional Variabel

### 1. Kompensasi

Kompensasi ialah merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan setiap tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dirujuk dari (Nawa, F., dan Kempa, 2017) yang terdiri dari 7 item pertanyaan, yang meliputi:

- a. Penerimaan gaji yang adil
- b. Upah lembur sesuai pekerjaan
- c. Pemberian insentif sesuai pengorbanan
- d. Adanya tunjangan kesehatan bagi karyawan
- e. Adanya tunjangan hari tua
- f. Adanya Tunjangan Hari Raya
- g. Fasilitas kantor memadai

### 2. Motivasi

Motivasi karyawan bergantung pada banyak faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, seperti pekerjaan yang menyenangkan, penghargaan pekerjaan, kepuasan, stress, keamanan kerja, promosi dan pertumbuhan, *reward*, lingkungan kerja, hukuman (Elvina, S., Chao, 2019). Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dirujuk dari (Altindis, 2011) yang terdiri dari 8 item pertanyaan, yang meliputi:

- a. Karyawan memiliki tanggungjawab dalam bekerja
- b. Rekan kerja memberikan penghargaan untuk hasil kerja karyawan
- c. Karyawan memiliki kewenangan penuh dalam mengerjakan pekerjaannya
- d. Atasan membantu dalam menyelesaikan masalah dengan rekan kerja di tempat kerja
- e. Karyawan mendapatkan tambahan bonus atas kinerja yang baik
- f. Karyawan mendapatkan pembayaran yang cukup
- g. Karyawan memiliki hak untuk mmeutuskan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya
- h. Lingkungan kerja yang menyenangkan

### 3. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan sifat hubungan antara individu dengan organisasi kerja, dimana individu mempunyai keyakinan diri terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dirujuk dari (Alrowwad et al., 2019) yang terdiri dari 8 item pertanyaan, yang meliputi:

- a. Sangat sulit bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
- b. Perusahaan memiliki makna yang besar buat karyawan.
- c. Karyawan akan tetap di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja, meskipun mendapatkan tawaran yang lebih menguntungkan di perusahaan lain.
- d. Karyawan merasa nyaman dan merasa tidak akan mendapat perusahaan sebaik tempat karyawan tersebut bekerja.
- e. Karyawan merasa seperti bagian dari keluarga di tempat kerja.
- f. Karyawan merasa ikut memiliki perusahaan tempat kerja.
- g. Karyawan mau menerima pekerjaan apapun dari perusahaan.

h. Bersedia menerima tugas apapun agar perusahaan terus berjalan.

#### 4. Kinerja Karyawan

Menurut (Virgana, 2020) dalam organisasi, kinerja adalah salah satu hasil dari tiap individu yang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dirujuk dari (Koopmans, 2014) yang terdiri dari 5 item pertanyaan, yang meliputi:

- a. Mengerjakan tugas dengan penuh perhitungan
- b. Mencapai volume pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan
- c. Karyawan mengerjakan pekerjaan baru, bila pekerjaan lama sudah selesai
- d. Berperan serta aktif dalam pertemuan-pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan
- e. Karyawan mencari tantangan baru dalam pekerjaannya

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Menurut (Ghozali, 2006) skala *Likert* yang digunakan dalam pengukuran jawaban kuesioner adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) bobot *score*: 1
- b. Tidak Setuju (TS) bobot *score*: 2
- c. Kurang Setuju (KS) bobot *score*: 3
- d. Setuju (S) bobot *score*: 4
- e. Sangat Setuju (SS) bobot *score*: 5

### Metode Analisis Data

#### Uji Hipotesis

##### 1) Uji Regresi Linear

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh beberapa variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

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

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan  
 a = Bilangan Konstanta  
 b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Kompensasi  
 b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Motivasi  
 b<sub>3</sub> = Koefisien regresi Komitmen Organisasional  
 X<sub>1</sub> = Kompensasi  
 X<sub>2</sub> = Motivasi  
 X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasional  
 e = Variabel gangguan (*error*)

##### 2) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Kriteria keputusan yang digunakan Uji t (Ghozali, 2005):

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05 maka hipotesis yang diajukan ditolak.

##### 3) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang digunakan dalam model mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian ini membandingkan nilai

F hitung dengan nilai F tabel (Ghozali, 2005). Kriteria pengujian:

- Ho akan diterima Ha ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Ho akan ditolak Ha diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

## Hasil Analisis dan Pembahasan

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.156	5.363		.775	.445
	Kompensasi	.186	.156	.226	2.358	.023
	Motivasi	.169	.140	.238	2.203	.040
	Komitmen	.386	.144	.509	2.686	.012

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 1 persamaan regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 0,226X_1 + 0,238X_2 + 0,509X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut memberikan gambaran bahwa:

- 1) Nilai koefisien regresi Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,226 artinya setiap Kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 1 maka tingkat Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,226, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.
- 2) Nilai koefisien regresi Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,238 artinya setiap peningkatan Motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1 maka tingkat Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,238, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.
- 3) Nilai koefisien regresi Komitmen ( $X_3$ ) sebesar 0,509 artinya setiap peningkatan Komitmen ( $X_3$ ) sebesar 1 maka tingkat Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,509, dengan asumsi variabel lain nilainya tetap.

## Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh masing-masing variabel Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Ghozali, 2006). Hasil perhitungan berdasarkan tabel I adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan didapatkan P. Value sebesar  $0,023 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- 2) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan didapatkan P. Value sebesar  $0,040 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- 3) Pengaruh variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan didapatkan P. Value sebesar  $0,012 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, berarti ada pengaruh secara signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan variabel Kinerja Karyawan.

## Uji F

**Tabel 2. Hasil Uji F**

	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	43.834	3	14.611	6.649	.002 <sup>a</sup>
	<i>Residual</i>	57.133	26	2.197		
	<i>Total</i>	100.967	29			

a. *Predictors: (Constant), Kompensasi, Komitmen, Motivasi*

b. *Dependent Variable: Kinerja*

*Sumber Data Primer Diolah (2021)*

Hasil perhitungan dalam tabel menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel tersebut sebesar 6.649 sedangkan  $F_{tabel}$  2.922 maka nilai  $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ . maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai sig 0.002 berarti nilai *sig* lebih kecil dari 0.05, sehingga hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Koefisien Determinasi

Tingkat ketepatan regresi ditunjukkan oleh *Adjusted R<sup>2</sup>* yang besarnya berkisar  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.532 <sup>a</sup>	.283	.200	.71626

*Sumber Data Primer Diolah (2021)*

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,283 atau 28,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 28,3% terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

**Kesimpulan**

1. Variabel Kompensasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t.sig* (0,023) lebih kecil dari 0,05. Kompensasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.
2. Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t.sig* (0,040) lebih kecil dari 0,05. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.
3. Variabel Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai *t.sig* (0,012) lebih kecil dari 0,05. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

4. Secara bersama-sama variabel Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t.sig$  (0,000) lebih kecil dari 0,05.

### Saran

Secara keseluruhan, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional, harus tetap diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya tiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan. Perusahaan diharapkan agar tetap mempertahankan SOP yang telah ada demi peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan mempertahankan kompensasi yang sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan dan dengan pemberian gaji UMR yang diterapkan masing-masing daerah, bonus, serta tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan setiap tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, dan pemberian motivasi dalam bekerja, karena pemberian motivasi dalam bekerja merupakan salah satu hal penting meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri dan produktifitas serta efisiensi dengan begitu kinerja karyawan akan semakin meningkat. Komitmen organisasi yang efektif dengan kerjasama dalam organisasi, antar karyawan, dengan karyawan, dan pimpinan akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut harus terus dilakukan agar perusahaan senantiasa bergerak maju.

### Penghargaan

Terimakasih untuk Universitas Kristen Surakarta

### Referensi

- Alrowwad, A., Almajali, D. A., Masa'Deh, R., Obeidat, B., & Aqqad, N. (2019). The role of organizational commitment in enhancing organizational effectiveness. *Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019: Education Excellence and Innovation Management through Vision 2020*.
- Altindis, S. (2011). Job Motivation and Organizational Commitment among the Health Professionals: A Questionnaire Survey. *African Journal of Business Management*, 5(21), 8601–8609.
- Chikmawati, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Jurnal Institusi Politeknik Ganeshha Medan Juripol*, 2(1), 39–49.
- Daniel, C. ogohi. (2019). Compensation Management and Its Impacts on Organisational Commitment. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(2), 26–36.
- Elvina, S., Chao, L. Z. (2019). A Study on the Relationship Between Employee Motivation and Work Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 21(3), 59–68.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan SPSS* (4th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gulo, W. (2012). *Metodologi Penelitian*. PT. Grasindo.
- Julianry, A., Syarief, R., dan Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
- Koopmans, E. al. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. *American Colleges of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Murty, H. (2012). Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufactur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesia Accounting Review*, 2.
- Nawa, F., dan Kempa, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Agora*, 5(3).
- Newstrom, J. W. (2011). *Organization Behavior*. McGraw-Hill.
- Nickpour, A. (2017). The Impact of Organizational Culture On Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(4), 65–72.
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2011). *Organizational Behaviour* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Saetang, J., Safdar, R., Sulumnad, K., Thampitak, P., Sungkaew, T. (2010). Factors Affecting Perceived Job Performance among Staff: A Case Study of Ban Karunia Juvenile vocational Training Centre for Boys. *The Journal of Behavioural Science*, 5(1), 33–45.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Stisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management And Business Research: An Administration and Management*, 14(6).
- Suharsimi, A. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Virgana. (2020). The Effect of Job Performance through Organizational Culture, Work Environment, Personality, and Motivation. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(2), 87–98.
- Vitai, & Kispál, Z. (2016). Comparative analysis of motivation theories. *International Journal of Engineering and Management Sciences (IJEMS)*, 1(1), 1–13.
- Yun, S., Takeuchi, R., Liu, W. (2007). Employee Self-Enhancement Motives and Job Performance Behaviour : Investigating The Moderating Effects of Employee Roles Ambiguity and Managerial Perceptions of Employee Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 745–756.