

The Influence Of Motivation, Compensation, And Organizational Commitment On The Performance (Study On PT. Boga Makmur Gracia Kendal)

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Boga Makmur Gracia Kendal)

Putri Puspitasari^{1*}, Askar Yunianto²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang^{1,2}

putripuspitasari@mhs.unisbank.ac.id¹, askar@edu.unisbank.co.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of motivation, compensation and organizational commitment on employee performance at PT. Boga Makmur Gracia Kendal. The type of data used is primary data sourced from questionnaires. The population in this study were production employees of PT. Boga Makmur Gracia Kendal. The sampling technique used purposive sampling and a sample of 110 people was obtained. The test tools used in this research are validity testing using factor analysis, reliability testing using Cronbach Alpha and also hypothesis testing using multiple linear regression. These results can be concluded that motivation has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on employee performance. Organizational Commitment has a positive and insignificant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Boga Makmur Gracia Kendal. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang bersumber dari Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Boga Makmur Gracia Kendal. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan memperoleh sampel sebanyak 110. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian validitas menggunakan analisis faktor, pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dan juga pengujian hipotesis menggunakan agresi linier berganda. Hasil ini dapat disimpulkan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Iklim kompetisi pada industri makanan di dalam negeri semakin ketat hal ini dikarenakan adanya percepatan teknologi pangan dan informasi yang terjadi. Agar suatu perusahaan mampu bertahan maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu menyesuaikan terhadap lingkungan dan memiliki semangat pantang menyerah untuk terus berkembang dan berkontribusi pada perusahaan. Hasibuan (2018) menuturkan bahwa tujuan perusahaan tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun organisasi memiliki teknologi dan alat bantu yang telah dimiliki. Sehingga keberhasilan perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi yang digunakan melainkan yang memegang peran utama keberhasilan ialah terdapat pada aspek SDM yang berkualitas.

Salah satu faktor penting Sumber Daya Manusia yaitu kontribusi karyawan berupa kinerja. Kinerja termasuk hal yang penting bagi karyawan kepada perusahaan, dan sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja biasanya menjadi jawaban bagi perusahaan atas berhasil atau tidaknya perusahaan dalam program kerja yang telah ditetapkan.

Untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil realisasi kinerja karyawan, hasil tersebut dapat menjadi tolak ukur bagaimana kinerja karyawan suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Apabila hasil realisasi kinerja yang dicapai karyawan sesuai dengan apa

yang ditargetkan perusahaan berarti dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan tersebut sudah baik, tetapi apabila hasil realisasi kinerja karyawan tidak melampaui target yang ditetapkan maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut kurang optimal. Salah satunya yaitu kinerja karyawan pada PT. Boga Makmur Gracia Kendal, berikut merupakan tabel kesesuaian target realisasi kinerja karyawan PT. Boga Makmur Gracia dari tahun 2020-2022 :

Tabel 1. Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan PT Boga Makmur Gracia Tahun 2020-2022

No	Tahun	Target	Rata-Rata Nilai Kinerja Karyawan / Realisasi	Penurunan
1	2020	100 %	89,00	-
2	2021		88,69	0,31
3	2022		88,57	0,12

Sumber : Data penilaian kinerja karyawan PT Boga Makmur Gracia, 2022

Menurut Bangun (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu : 1) Faktor individu meliputi; kemampuan, minat, dan demografi, 2) faktor psikologis meliputi; persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi, 3) faktor organisasi meliputi; kompensasi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Sedangkan Menurut Kasmir (2016) bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : komitmen, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas dan faktor-faktor lainnya.

Berdasarkan penjelasan di atas terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu motivasi. Menurut Robbins (2006) mengatakan, motivasi sebagai proses yang menyebabkan (intensity), arahan (direction), dan usaha terus menerus (persistence) individu untuk menuju pencapaian tujuan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Shanty & Mayangsari, 2019) yang berjudul analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan motivasi yang berasal dari pribadinya sendiri mampu mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Namun hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bima (2017) yang menjelaskan bahwa meskipun motivasi kerja memiliki nilai pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap terjadinya peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Suparyadi (2014) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Chikmawati (2019) yang berjudul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi menemukan bahwa secara positif dan signifikan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungan kerja dengan karyawan berhasil meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2019) memiliki hasil yang berbeda yakni, kompensasi diyakini hanya akan mampu meningkatkan kinerja karyawan jika sesuai dengan jasa atau tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan, sehingga meskipun memiliki pengaruh yang positif namun pengaruhnya tidak signifikan.

Selain motivasi dan kompensasi, komitmen organisasional juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa adanya komitmen organisasional yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menumbuhkan komitmen organisasional penting bagi perusahaan. Komitmen organisasional juga merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha

bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya (Hetharie & Rieuwpassa, 2023). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Nursanti (2018) dengan judul pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai menjelaskan bahwa komitmen organisasi menunjukkan kontribusi kinerja yang positif dan signifikan. Semakin tinggi komitmen organisasional seorang individu dalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sultan et al. (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yakni komitmen organisasional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan komitmen organisasional dipengaruhi oleh masing-masing afeksi yang dimiliki oleh individu itu sendiri dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan maka peneliti memiliki intensi untuk melakukan analisis secara lebih dalam mengenai **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Boga Makmur Gracia Kendal)**.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan :

Menurut Bangun (2012) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, yaitu : 1) Faktor individu meliputi ; kemampuan, minat, dan demografi, 2) Faktor psikologis meliputi ; persepsi, attitude, personality, pembelajaran, dan motivasi, 3) Faktor organisasi meliputi ; kompensasi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : komitmen, lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, loyalitas, dan faktor-faktor lainnya.

Dimensi dan Indikator kinerja

Menurut Bangun (2012), pengukuran kinerja harus terdapat standar pekerjaan yang harus dipahami dengan jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas, ketepatan waktu mengerjakan, kehadiran, kemampuan bekerja sama.

Motivasi

Menurut Abraham Maslow (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu sebagian besar merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.

Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam teori Abraham Maslow motivasi kerja memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, yakni:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Meningkatkan efektivitas pengelolaan pendidikan.

- d. Meningkatkan prestasi kerja karyawan.
- e. Meningkatkan produktivitas perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya.

Dimensi dan indikator motivasi

Dalam teori Abraham Maslow motivasi hierarki kebutuhan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis
Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Seperti sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan manusia bebas dari ancaman bahaya. Seperti keamanan peralatan kerja, jaminan kecelakaan kerja dan asuransi
- c. Kebutuhan Sosial
Kebutuhan sosial adalah kebutuhuna manusia untuk ikut dalam kelompok masyarakat. Seperti saling menghargai, kedekatan emosional dan saling mendukung.
- d. Kebutuhan Harga Diri
Kebutuhan harga diri adalah kebutuhan untuk memperoleh penghormatan dari luar. Seperti rasa bangga atas prestasi kerja, rasa bangga atas jabatan dan rasa bangga atas status.
- e. Aktualisasi Diri.
Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang mendorong seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri. Seperti pengembangan diri, pengembangan potensi dan pengembangan ide.

Kompensasi

Menurut Dessler (2015) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan.

Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dessler (2015) menyatakan bahwa kompensasi berkaitan dengan kinerja pegawai dengan memberikan kompensasi yang setara dari organisasi maka performa kinerjanya akan meningkat. Bagian ini merupakan nilai penting kompensasi bagi pegawai dalam pelaksanaan kinerja sehari-hari maupun dalam pelaksanaan tugas tertentu.

Dimensi dan indikator kompensasi

Yang diberikan meliputi sebagai berikut:

- 1. Dimensi Kompensasi langsung
Kompensasi yang dibayarkan waktu yang selalu tetap, seperti gaji, insentif dan bonus.
- 2. Dimensi Kompensasi tidak langsung,
Kompensasi yang merupakan imbalan diluar gaji pokok, seperti tunjangan, asuransi, cuti dan fasilitas.

Komitmen organisasional

Menurut Meyer dan Allen (2013) Komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi.

Dampak Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

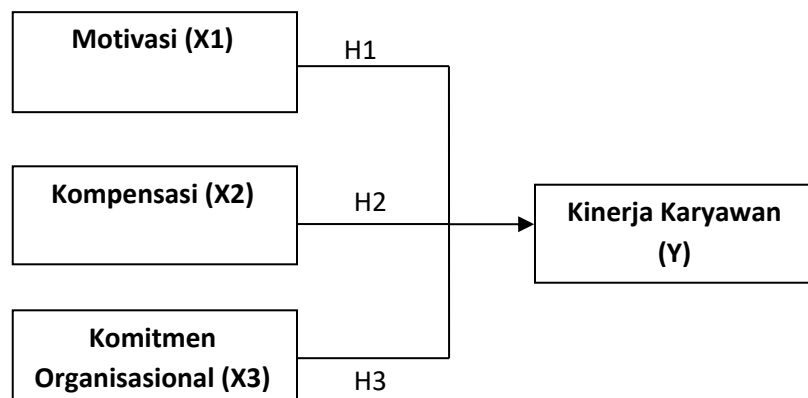
Mathieu dan Zajac (2011) memberikan penjelasan komitmen organisasional berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dinyatakan bahwa ketika karyawan menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi, karyawan akan cenderung menghindari hubungan interpersonal, meningkatnya perilaku kewarganegaraan (misalnya, mengerahkan usaha yang luar biasa, membantu rekan kerja, dan memperjuangkan organisasi), serta membawa produktivitas kinerja yang lebih besar, yang memberi manfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

Dimensi dan indikator komitmen organisasional

Dalam pengukuran komitmen organisasional menggunakan teori dari Meyer dan Allen (2013), dimensi dan indikator dapat disimpulkan secara umum bahwa komitmen itu dapat dibagi menjadi tiga aspek, yaitu:

- Komitmen afektif, merupakan keterikatan emosional terhadap organisasi dan kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi seperti keinginan berkarir di organisasi, rasa percaya terhadap organisasi dan pengabdian kepada organisasi.
- Komitmen kontinuitas: yaitu komitmen yang di dasarkan pada penghargaan yang diharapkan karyawan untuk dapat tetap menjadi anggota organisasi karena dirinya merasa membutuhkan. Seperti kecintaan karyawan kepada organisasi, keinginan bertahan dengan pekerjaannya, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, keterikatan karyawan kepada pekerjaan dan tidak nyaman meninggalkan pekerjaan saat ini.
- Komitmen normative, merupakan suatu keharusan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena alasan moral atau alasan etika. Seperti kesetiaan terhadap organisasi, kebahagiaan dalam bekerja dan kebanggaan bekerja pada organisasi.

Kerangka Pikir Penelitian



3. Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang produksi PT Boga Makmur Gracia Kendal yang berjumlah 300 orang. Penelitian ini menggunakan sampel dengan metode purposive sampling, yaitu menggunakan karakteristik yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan purposive sampling adalah 110 karyawan dengan karakteristik berdasarkan pendidikan minimal SMA/SMK dan karyawan yang sudah bekerja minimal 3 tahun. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada semua responden.

4. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai KMO (Kecukupan Sampel) > 0,5	Faktor Loading >0,4	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,803	0,624	Valid
	X1.2		0,706	Valid
	X1.3		0,683	Valid
	X1.4		0,586	Valid
	X1.5		0,541	Valid
	X1.6		0,456	Valid
	X1.7		0,606	Valid
	X1.8		0,630	Valid
	X1.9		0,483	Valid
	X1.10		0,441	Valid
	X1.11		0,729	Valid
	X1.12		0,800	Valid
	X1.13		0,584	Valid
	X1.14		0,516	Valid
	X1.15		0,587	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,747	0,506	Valid
	X2.2		0,660	Valid
	X2.3		0,761	Valid
	X2.4		0,669	Valid
	X2.5		0,717	Valid
	X2.6		0,752	Valid
	X2.7		0,778	Valid
Komitmen Organisasional (X3)	X1.1	0,896	0,752	Valid
	X1.2		0,742	Valid
	X1.3		0,680	Valid
	X1.4		0,693	Valid
	X1.5		0,760	Valid
	X1.6		0,746	Valid
	X1.7		0,670	Valid
	X1.8		0,677	Valid
	X1.9		0,757	Valid
	X1.10		0,789	Valid
	X1.11		0,791	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,821	0,448	Valid
	Y.2		0,474	Valid
	Y.3		0,542	Valid
	Y.4		0,526	Valid
	Y.5		0,667	Valid
	Y.6		0,664	Valid
	Y.7		0,744	Valid
	Y.8		0,534	Valid
	Y.9		0,693	Valid
	Y.10		0,637	Valid
	Y.11		0,620	Valid

Y.12	0,655	Valid
Y.13	0,559	Valid
Y.14	0,566	Valid
Y.15	0,580	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai KMO dari variabel independen dan variabel dependen semuanya > 0,5, sehingga kecukupan sampel terpenuhi. Nilai loading factor dari keseluruhan indikator variabel independen dan dependen adalah > 0,4, sehingga semua indikator adalah valid.

Uji reliabilitas

No	Indikator	Standart Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi	0,7	0,872	Reliabel
2	Kompensasi	0,7	0,818	Reliabel
3	Komitmen Organisasional	0,7	0,909	Reliabel
4	Kinerja	0,7	0,866	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel Motivasi, Kompensasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,7. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel dan bisa dilakukan langkah selanjutnya.

Hasil Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

No	Hubungan antar Variabel	Nilai Koefisien Standardized	t Hitung	Sig
1	Motivasi	0,264	2.360	0,020
2	Kompensasi	0,280	2.684	0,008
3	Komitmen Organisasional	0,037	338	0,736

Berdasarkan tabel diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,264 X_1 + 0,280 X_2 + 0,037 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi diatas mengandung arti bahwa :

1. Dapat ditujukan semua varibel independen berpengaruh positif terhadap dependen.
2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel kinerja adalah kompensasi.
3. Variabel yang paling kecil sumbangannya terhadap variabel dependen adalah variabel komitmen organisasional.

Koefesien Determinasi

Variabel	Koefisien Determinasi	Anova	
	(Adj R ²)	F	Sig.
Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional	0,631	11.905	0,000

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,631, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional mampu menjelaskan sebesar 63,10% terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independent yang dimasukan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen-nya. Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 11,905 dan

nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa variabel Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis (Uji T)

1. Uji Hipotesis I

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas diperoleh hasil dengan nilai signifikan sebesar $0,02 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **diterima**.

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Uji Hipotesis II

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas diperoleh hasil dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **diterima**.

H2 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Uji Hipotesis III

Berdasarkan hasil olah data pada tabel diatas diperoleh hasil dengan nilai signifikan sebesar $0,736 > 0,05$, sehingga hipotesis yang menyatakan komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis **ditolak**.

H3 : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan maka kinerjanya pun akan meningkat. Sebaliknya, semakin rendah motivasi maka kinerja karyawan akan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Stirpe et al. (2022) & Aden Prawiro Sudarso (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Amrutha & Geetha (2020) dan Tezza Ananda Dini & Askar Yunianto (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa semakin baik komitmen organisasional seorang karyawan, belum tentu semakin meningkat kinerjanya dalam pelaksanaan tugas-tugas pada perusahaan. Namun dalam realitanya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya

sehari-hari, secara umum kinerja karyawan PT Boga Makmur Gracia dapat dikatakan tetap baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hesti Catur Istiani (2017) bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penutup

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja pada diri karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut juga akan meningkat.
3. Komitmen Organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi komitmen tidak memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abraham H. Maslow, (2002) *Motivation and Personality*. Jakarta
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bima, S. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Manajemen Dayasaing*.
- Chikmawati, Z. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi. *Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dini, A. T., & Yuniarto, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Unisbank*.
- Handoko, H. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, F. (2018). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Graha Yamaha Kota Padangsidempuan. *IAIN Padang Sidempuan*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagfarindo Persada.
- Mathieu dan Zajac, Hariyanti 2011, *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates and consequences of organizational commitment*.
- Meyer, & Allen. (2013). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nursanti, I. (2018). Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi Dalam Produktivitas Kerja Pegawai . *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Rieuwpassa, Natten, & Hetharie. (2023). Peran Kepuasan Pelanggan Dalam Memediasi Pengaruh Dimensi Servqual Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Metode Structural Equation Modelling. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*.
- Stephen, & Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.