

PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GIGA NUSANTARA

Nuriman Baruhu¹, Ananda Fitriani Dwi²

¹ Prodi Manajemen, Universitas Potensi Utama

² Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama

Universitas Potensi Utama, K.L. Yos Sudarso KM 6,5 No. 3A Tj. Mulia - Medan

Email : nuri1414man@gmail.com¹ , ananda.fitriani.dewi90@gmail.com²

Abstract. *This research was conducted on employees of PT Giga Nusantara. This study aims to determine the effect of motivation, compensation, and commitment to employee performance. In this study the data was collect with a tool in the form of observation, interviews and questionnaires to 110 respondenst 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 result of the analysis using regression can be seen that the variable of motivation, compensation, and commitment, all have a positive effect on employee performance. From the t test, the result of motivation, compensation, and commitment are obtained, which have a significant partial effect on employee performance.*

Keywords: *Compensation, Motivation, Comitment, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Giga Nusantara. 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 110 responden dengan teknik purposive sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variable. Analisis yang digunakan meliputi uji intrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotetis (uji F, uji t koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variable 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.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Komitmen, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia mereka tidak akan diabaikan oleh bisnis yang ingin bertahan dalam bisnis dan menjaga citra publik yang positif. Karena tidak semua sumber daya manusia selalu dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka sumber daya manusia merupakan kendala yang sering dihadapi oleh setiap organisasi. Kinerja organisasi dalam mencapai suatu tujuan dapat dipengaruhi oleh hal ini. Karyawan yang melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien memiliki kemampuan untuk mempengaruhi hasil peningkatan kinerja organisasi, yang dapat mengarah pada pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi adalah jumlah dari upaya yang dilakukan oleh semua karyawan untuk mencapai tujuannya.

Ketika datang untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan, motivasi memainkan peran penting. Kapasitas karyawan untuk tetap fokus, mendorong diri sendiri, dan mencapai sesuatu secara bertahap akan menurun bila ditempatkan dalam situasi yang tidak menyenangkan. Selain itu, untuk mendongkrak kinerja karyawan, bisnis dapat menawarkan reward berupa kompensasi kepada karyawan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, selain motivasi dan kompensasi. Seorang karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi akan melaksanakan tanggung jawab atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar, sehingga menghasilkan hasil kerja yang lebih baik dan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Tiga kriteria penelitian untuk menilai kinerja karyawan PT didasarkan pada hal tersebut. Giga Nusantara, yang meliputi perasaan, komitmen, dan motivasi.

2. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kemauan individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas yang diberikan melalui proses kerja yang akan menghasilkan hasil yang sesuai dengan waktu dan kriteria perusahaan serta keyakinan bahwa kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan hari ini harus lebih baik daripada yang dihasilkan kemarin. dan besok.

1) Manfaat Kinerja

1. Manfaat penilaian kinerja dapat digunakan untuk :
2. mengetahui perkembangan, yang meliputi mencari tahu pelatihan apa yang dibutuhkan, mendapatkan umpan balik tentang pekerjaan, mencari tahu transfer dan penugasan, mendapatkan umpan balik tentang kinerja, dan mencari tahu kekuatan dan kelemahan karyawan.
3. Pengambilan keputusan administratif termasuk membuat keputusan tentang gaji, promosi, mempertahankan atau memecat karyawan, mengakui kinerja karyawan, menghentikan pekerjaan, dan mengidentifikasi yang buruk.
4. Perencanaan sumber daya manusia, menentukan persyaratan pelatihan, mengevaluasi tujuan informasi perusahaan untuk bantuan tujuan, mengevaluasi sistem sumber daya manusia, dan memperkuat persyaratan pengembangan perusahaan adalah semua contoh kebutuhan perusahaan.
5. Dokumentasi yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- a. Kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan) membentuk kemampuan karyawan secara psikologis. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan jika memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan terampil dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
- b. unsur motivasi. Sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja adalah yang mendorong mereka. Karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan keadaan motivasi.

3) Kemudian adapun indikator Kinerja Karyawan sebagai berikut :

- a) Kualitas yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan
- b) Kuantitas yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c) Ketepatan waktu dari hasil yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan

2. Motivasi

Motivasi adalah keadaan mental dan sikap mental yang memberi orang energi, mendorong mereka untuk melakukan sesuatu atau bergerak, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku mereka dengan cara yang membantu mereka memenuhi kebutuhan yang membuat mereka bahagia atau mengurangi ketidakseimbangan mereka.

1) Fungsi Motivasi

- a) Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, dan kerja.
- b) Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan. Dengan adanya usaha yang tekun dan didasari motivasi maka seseorang akan bekerja dengan baik dan prestasi akan optimal.

2) Tujuan Pemberian Motivasi

- a) Meningkatkan Moral
- b) Meningkatkan Produktivitas Karyawan
- c) Meningkatkan Kedisiplinan Karyawan
- d) Menciptakan Suasana Dan Hubungan Kerja Yang Baik
- e) Meningkatkan Loyalitas
- f) Mempertinggi Rasa Tanggung Karyawan Terhadap Tugasnya.

3) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

- a) Gaji yang cukup
- b) Mempertimbangkan kerohanian
- c) Mewujudkan suasana relax
- d) Harga diri perlu diperhatikan
- e) Peluang untuk berkembang
- f) Jaminan keamanan masa depan

- g) Upaya kepemilikan legalitas pekerja
- h) Kesempatan untuk diskusi disuatu waktu
- i) Pembinaan insentif yang terstruktur

4) Indikator Motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievment*).
- b) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Itu bisa material atau tidak berwujud, dan karyawan menggunakannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

1) Tujuan Kompensasi :

1. Meraih personil berkualifikasi
2. Menjaga pekerja yang ada
3. Menjamin kesetaraan
4. Apresiasi tindakan
5. Kontrol biaya
6. Menjalankan ketentuan hukum

2) Fungsi Kompensasi :

1. mendistribusikan sumber daya manusia dengan cara yang seefektif mungkin. Penugasan ini menunjukkan bahwa memberi penghargaan kepada karyawan berprestasi dengan kompensasi yang memadai akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras. Pekerja memiliki kecenderungan untuk pindah ke pengaturan yang menjanjikan kompensasi yang lebih tinggi berdasarkan bukti kemahiran kerja.
2. Memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Fakta bahwa pekerja ditawarkan gaji tinggi menunjukkan adanya hubungan antara penggunaan kekuasaan seefisien mungkin dan keefektifannya. karena dampaknya pada realisasi manfaat dan

keuntungan yang sebaik-baiknya. Selama fase ini, produktivitas pekerja yang aman adalah faktornya.

3. Memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Ada hubungan antara penggunaan kekuasaan yang efektif dan penggunaan yang efisien, yang dibuktikan dengan tingginya upah yang ditawarkan kepada pekerja. karena bagaimana hal itu mempengaruhi mendapatkan hasil maksimal dari keuntungan dan manfaat. Produktivitas pekerja yang aman berperan dalam fase ini.

3) Indikator Kompensasi yaitu sebagai berikut :

1. Gaji

Istilah "gaji" mengacu pada pembayaran yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan atau pekerjaan yang dilakukan.

2. Jaminan

Jaminan adalah pembayaran yang diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dalam upaya meningkatkan kesadaran akan keselamatan kerja.

3. Bayaran

Lembur Bayaran lembur adalah bayaran di luar jam kerja

4 Komitmen

Komitmen kerja, juga dikenal sebagai komitmen organisasi, mengacu pada tingkat loyalitas karyawan terhadap kesuksesan dan kemakmuran perusahaan.

- 1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

- a. Karakteristik pribadi (kebutuhan berprestasi, masa kerja/jabatan, dan lain-lain)
- b. Karakteristik pekerjaan (umpan balik, identitas tugas, kesempatan untuk berinteraksi, dan lain-lain) dan pengalaman kerja.
- c. Karakteristik pribadi (Usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin), karakteristik yang berkaitan dengan peran, karakteristik struktural dan pengalaman kerja.

2) Indikator Komitmen

- a. Keinginan kuat seseorang untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan karena ia setuju dengan tujuan organisasi dan ingin melakukannya disebut komitmen efektif.
- b. Keinginan kuat seseorang untuk terus bekerja pada organisasi karena membutuhkan pekerjaan dan tidak dapat melakukan pekerjaan lain disebut komitmen tambahan.
- c. Keinginan kuat seseorang untuk terus bekerja bagi organisasi karena merasa berkewajiban melakukannya oleh orang lain disebut komitmen normatif.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif ini berupa data primer. Data Primer, Merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui hasil kuesioner yang kemudian diolah langsung oleh peneliti dan data sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung.

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai Agustus 2022 dan lokasi penelitian ini adalah PT. GIGA NUSANTARA yang berada di desa Aek Nabara, Kecamatan Barumon Tengah, Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan kelapa sawit.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 karyawan yang bekerja di PT. GIGA NUSANTARA dan teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* Sensus atau Jenuh.

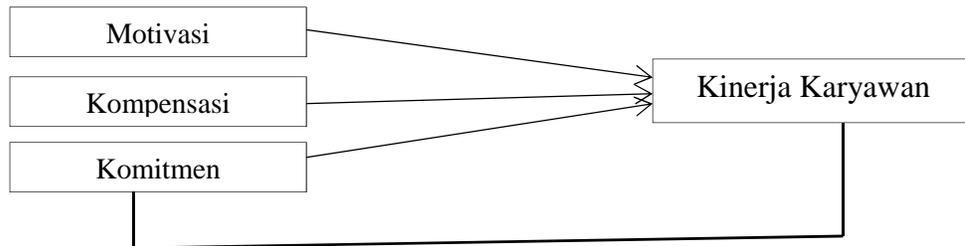
Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel dependen

Dalam penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel yaitu Kinerja Karyawan.

2. Variabel independen

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu: Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Komitmen (X3).



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis penelitian merupakan suatu kesimpulan atau jawaban sementara dari suatu persoalan yang masih perlu adanya pembuktian kebenaran. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi, Kompensasi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Giga Nusantara.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel variabel Motivasi, Kompensasi dan Komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Giga Nusantara.

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Untuk menunjukkan ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan pendekatan ini. Berikut adalah model persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta dan Keputusan Regresi

${}_1 {}_2 {}_3$: Koefisien regresi variabel

X₁ : Variabel motivasi

X₂ : Variabel kompensasi

X₃ : Variabel komitmen

e : Tingkat kesalahan (*error*)

Hal ini jika koefesien nilai bernilai positif (+) maka terjadi pengaruh searah antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu sebaliknya apabila koefesien nilai bernilai negative (-) maka terjadi pengaruh tidak searah antara variabel bebas dan variabel terikat.

1. Uji validitas dan uji reliabelitas

a. Pengujian validitas menggunakan ketentuan jika signifikansi dari r hitung atau r hasil $> r$ tabel maka item variabel disimpulkan valid, dan apabila r hitung atau r hasil $< r$ tabel maka item variabel disimpulkan tidak valid.

b. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

2. Uji asumsi klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan agar regresi dapat menghasilkan nilai yang baik maka harus memenuhi syarat yaitu memenuhi uji asumsi normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3. Uji statistik

a. Uji T

Uji Parsial (Uji t) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji Simultan (Uji f) bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Koefesien determinasi (R^2)

Uji koefesien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam persamaan suatu regresi.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Table 1. Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------------|------|----------|---------|------------|
| Motivasi | P1 | 0.454 | 0,157 | Valid |
| | P2 | 0.486 | 0,157 | Valid |
| | P3 | 0.445 | 0,157 | Valid |
| | P4 | 0.418 | 0,157 | Valid |
| | P5 | 0.431 | 0,157 | Valid |
| | P6 | 0.524 | 0,157 | Valid |
| | P7 | 0.480 | 0,157 | Valid |
| | P8 | 0.647 | 0,157 | Valid |
| | P9 | 0.597 | 0,157 | Valid |
| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| Kompensasi | P1 | 0.483 | 0,157 | Valid |
| | P2 | 0.483 | 0,157 | Valid |
| | P3 | 0.353 | 0,157 | Valid |
| | P4 | 0.441 | 0,157 | Valid |
| | P5 | 0.552 | 0,157 | Valid |
| | P6 | 0.568 | 0,157 | Valid |
| | P7 | 0.505 | 0,157 | Valid |
| | P8 | 0.532 | 0,157 | Valid |
| | P9 | 0.694 | 0,157 | Valid |
| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| Komitmen | P1 | 0.646 | 0,157 | Valid |
| | P2 | 0.504 | 0,157 | Valid |
| | P3 | 0.472 | 0,157 | Valid |
| | P4 | 0.436 | 0,157 | Valid |
| | P5 | 0.449 | 0,157 | Valid |
| | P6 | 0.563 | 0,157 | Valid |
| | P7 | 0.394 | 0,157 | Valid |
| | P8 | 0.597 | 0,157 | Valid |
| | P9 | 0.462 | 0,157 | Valid |
| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
| Kinerja Karyawan | P1 | 0.500 | 0,157 | Valid |
| | P2 | 0.677 | 0,157 | Valid |
| | P3 | 0.372 | 0,157 | Valid |
| | P4 | 0.424 | 0,157 | Valid |
| | P5 | 0.729 | 0,157 | Valid |
| | P6 | 0.471 | 0,157 | Valid |

| | | | | |
|--|----|-------|-------|-------|
| | P7 | 0,603 | 0,157 | Valid |
| | P8 | 0,683 | 0,157 | Valid |
| | P9 | 0,729 | 0,157 | Valid |

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari semua variabel dinyatakan valid dapat dilihat bahwa r hitung $>$ dari pada r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai Reliabilitas | | Nilai Cronbach Alpha | Kesimpulan |
|---------------------|--------------------|-----|----------------------|------------|
| Motivasi (X1) | 0,723 | $>$ | 0,60 | Reliabel |
| Kompensasai (X2) | 0,707 | $>$ | 0,60 | Reliabel |
| Komitmen (X2) | 0,794 | $>$ | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan(Y) | 0,635 | $>$ | 0,60 | Reliabel |

Dari data diatas dapat di simpulkan bahwa semua variabel nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka data dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui dari residual berdistribusi normal atau tidak. Adapun cara untuk mengetahuinya yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov-smirnov*.

1) Analisis Statistik

Uji Statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistic Non-parametrik *Kolmogorov-smirnov* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov (K-S)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 110 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.33805719 |
| | Absolute | .060 |
| Most Extreme Differences | Positive | .060 |
| | Negative | -.058 |
| | Test Statistic | .060 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nolai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, salah satu cara mengetahui adanya multikolinearitas adalah dengan melihat Tolerance dan *Varian Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3.375 | 2.324 | | 1.452 | .149 | | |
| | Motivasi | .308 | .065 | .345 | 4.735 | .000 | .761 | 1.313 |
| | Kompensasi | .402 | .070 | .422 | 5.746 | .000 | .751 | 1.332 |
| | Komitmen | .162 | .056 | .200 | 2.899 | .005 | .847 | 1.181 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel uji multokolonieritas diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Dengan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu untuk variabel Motivasi dengan nilai 0,761 yang berarti $0,761 > 0,10$, variabel Kompensasi dengan nilai 0,751 yang berarti $0,751 > 0,10$ dan variabel Komitmen dengan nilai 0,847 yang berarti $0,847 > 0,10$ maka hal ini membuktikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.
- b. Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian Motivasi yaitu sebesar 1,313 yang berarti $1,313 < 10$, untuk variabel Kompensasi dengan nilai VIF sebesar 1,332 yang berarti $1,332 < 10$, dan untuk variabel Komitmen dengan nilai VIF sebesar 1,181 yang berarti $1,181 < 10$ hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolonieritas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 5. Uji *Glejser*

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6.017 | 1.476 | | 4.077 | .000 |
| | Motivasi | -.015 | .041 | -.041 | -.375 | .708 |
| | Kompensasi | -.044 | .044 | -.108 | -.987 | .326 |
| | Komitmen | -.051 | .035 | -.149 | -1.448 | .151 |

a. Dependent Variable: Abs_Res

Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai sig. pada variabel motivasi yaitu 0,708 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 , kemudian pada pengujian yang kedua variabel kompensasi yaitu dengan nilai 0,326 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 dan pada pengujian variabel komitmen dapat dilihat nilai sig. 0,151 yang artinya bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dengan ketentuan sig > dari 0,05 Kesimpulannya adalah item pernyataan disetiap variabel tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan > dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengambilan keputusan terhadap uji t dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

a. Jika sig > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_o ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Adapun hasil dari uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Parsial

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.375 | 2.324 | | 1.452 | .149 |
| | Motivasi | .308 | .065 | .345 | 4.735 | .000 |
| | Kompensasi | .402 | .070 | .422 | 5.746 | .000 |
| | Komitmen | .162 | .056 | .200 | 2.899 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji t pada Variabel Motivasi (X1)

- a) Dari penelitian diatas nahwa sig $0,000 < 0,05$ maka Ho diterima
- b) Untuk t hitung = 4,735 dan t tabel = 2,69, jadi $4,735 > 2,69$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,308 artinya jika motivasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,308 dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Uji t pada Variabel Kompensasi (X2)

- a) Dari penelitian diatas nahwa sig $0,000 < 0,05$ maka Ho diterima
- b) Untuk t hitung = 5,746 dan t tabel = 2,69, jadi $5,746 > 2,69$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,402 artinya jika kompensasi naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,402 dengan asumsi variabel lain konstan

3. Uji t pada Variabel Komitmen (X2)

- c) Dari penelitian diatas nahwa sig $0,005 < 0,05$ maka Ho diterima
Untuk t hitung = 2,899 dan t tabel = 2,69, jadi $2,899 > 2,69$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Secara parsial komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya sebesar 0,162 artinya jika komitmen naik 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,162 dengan asumsi variabel lain konstan

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersamaan mempengaruhi variabel dependen. Adapun hasil dari uji f adalah sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1620.327 | 3 | 540.109 | 47.138 | .000 ^b |
| | Residual | 1214.546 | 106 | 11.458 | | |
| | Total | 2834.873 | 109 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Kompensasi | | | | | | |

Berdasarkan tabel uji f diatas bahwa variabel motivasi (X1), kompensasi (X2) dan komitmen (X3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui $F_{hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $47,138 > 2,69$ yang berarti H_1 diterima.

3. Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, berikut nilai koefisien determinasi :

Tabel8. Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .756 ^a | .572 | .559 | 3.385 |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen, Motivasi, Kompensasi | | | | |

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai *R square* sebesar 0,572. Hal tersebut berarti 57,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi dan komitmen. Sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan evaluasi data dan hasil pengujian analisis statistik dari data penelitian yang ada, maka penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Nusantara
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Nusantara
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan Komitmen kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Nusantara.
4. Motivasi, Kompensasi dan Komitmen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Giga Nusantara

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak organisasi atau perusahaan
 - a. Diharapkan dapat memperhatikan, meningkatkan dan mempertahankan kualitas kerja yang diberikan kepada perusahaan.
 - b. Memberikan penambahan kompensasi atau reward bagi karyawan yang memenuhi kualifikasi perusahaan atas apa yang telah di berikan kepada perusahaan saat bekerja.
Menentukan dan menyesuaikan pekerjaan yang dijalankan dan juga memperhatikan kenyamanan karyawan agar dapat menciptakan suasana bekerja yang lebih baik
2. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil penelitian ini dapat menjadi lebih baik dan lebih komprehensif, dapat mengidentifikasi dan menambahkan variabel-variabel lain agar memperkuat variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menghasilkan kesimpulan yang baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah banyak memberikan dan saran dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. Remaja Rosdakarya
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusi Jakarta. Universitas Trisakti
- Bambang Sudiyono dan Nurul Qomariyah. (2018). Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). International Journal of Social Science and Business, Vol. 2, No. 3
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana Prenada Media Group
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenada Media Group
- Giyono. (2019). Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko ABC Karanganyar. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Vol. 19, No. 4
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Edisi Revisi). Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Herman Sofyandi. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Graha Ilmu
- Herudin Dan Andri. (2021). Analisis Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Putra. Jurnal Akrab juara. Vol. 6, No.3
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Rajawali Pers
- Nawawi, Hadari H. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Sardiman. (2006). Interaksi dan Motivasi, Jakarta. PT Raja grafindo Persada
- Simamora, Henry. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN