
**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN
ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN GIANT
EKSTRA GAJAYANA MALANG**

Oleh :

Venna Meliawati*)

Venna.meliawati12@gmail.com

Hadi Sunaryo **)

hadifeunisma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang dengan menggunakan *sampling jenuh*, yaitu sebanyak 94 responden. Metode pengumpulan data menggunakan angket. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 14.0 *for windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. (2) Motivasi tidak berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang (3) komitmen organisasional berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. (4) kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berdampak penting secara simultan terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.

Kata kunci: *kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan*

**THE INFLUENCE OF COMPENSATION, MOTIVATION, AND
ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO THE PERFORMANCE OF
EMPLOYEES OF GIANT EXTRA GAJAYANA MALANG**

by:

Venna Meliawati*)

H. Hadi Sunaryo **)

ABSTRACT

This study aims to describe compensation, work motivation, organizational commitment, and employee performance and to determine the effect of compensation, work motivation, and organizational commitment to the performance of employees partially or simultaneously. This research uses quantitative research method. This research type is explanatory research.

The sample used in this research is employee of Giant Extra Gajayana Malang by using saturated sampling, that is 94 respondents. Methods of data collection using questionnaires. Data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis with the help of software SPSS 14.0 for windows.

The results of this study indicate that: (1) Compensation has an important impact on the performance of employees of Giant Ekstra Gajayana Malang. (2) Motivation does not have an important impact on the performance of employees of Giant Ekstra Gajayana Malang (3) organizational commitment has an important impact on the performance of employees of Giant Ekstra Gajayana Malang. (4) organizational compensation, motivation and commitment have an important impact simultaneously on the performance of employees of Giant Ekstra Gajayana Malang.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini telah menimbulkan berbagai dampak yang cukup besar bagi perindustrian di Indonesia. Hal ini mendorong meningkatnya persaingan perusahaan baik di bidang manufaktur, perdagangan maupun jasa. Perusahaan mulai memperbaiki segala sistem dan aspek di dalamnya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Karyawan merupakan salah satu aspek penting yang ada di dalam perusahaan. Karyawan merupakan ujung tombak dari berlangsungnya sistem yang ada di perusahaan. Peran karyawan juga penting berkaitan dengan kinerja dan baik buruknya produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberhasilan tujuan dari suatu organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya, suatu organisasi akan mengupayakan berbagai hal demi tercapainya tujuan yang diinginkan secara optimal. Untuk meningkatkan kinerja tersebut berbagai aspek pendukung yang perlu ada serta dilaksanakan sesuai sistem yang berlaku yaitu seperti kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional.

Kompensasi merupakan suatu kebijakan yang dapat digunakan sebagai cara guna meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik.

Peran motivasi sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan. Adanya motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan mendorong karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kegairahan serta semangat tinggi yang dimana hal ini akan berdampak positif terhadap kinerjanya. Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu daya penggerak yang timbul dari dalam diri seseorang akibat dari dorongan pribadi maupun pengaruh orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Hubungan antara karyawan dengan organisasi kerja sangat berkaitan guna keberlangsungan suatu organisasi. Loyalitas tinggi terhadap organisasi, kinerja karyawan yang baik, serta terciptanya iklim kerja yang profesional dapat timbul melalui adanya komitmen karyawan yang tinggi di dalamnya. Salah satu hal yang dapat menjadi faktor berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi serta menimbulkan tingginya kecenderungan karyawan untuk berpindah yaitu stress yang diakibatkan dari ketidakpastian akan peran dalam pekerjaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.

TINJAUAN PUSTAKA

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Murty dan Hudiwinarsih (2012) melakukan penelitian mengenai “pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi studi kasus pada perusahaan manufaktur Surabaya”. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi serta komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suwati (2013) melakukan penelitian mengenai “pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. Menyimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda.

Pebrianti (2013) dalam penelitian yang berjudul “pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan biro humas dan protokol sekretariat daerah provinsi Sumatera Selatan”. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan jika variabel disiplin pegawai dan motivasi secara parsial maupun simultan yaitu mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Biro Humas dan Protokol Setda Provinsi Sumatera Selatan.

Suryanullah (2017) dalam penelitian berjudul pengaruh kompensasi, komitmen, konflik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada badan kepegawaian daerah Kota Malang). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi dan konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan komitmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Variabel kompensasi, komitmen, konflik, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Maghfiroh (2017) melakukan penelitian dengan judul pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan kantor camat Lowokwaru Kota Malang. Hasil dari penelitian diketahui bahwa komitmen organisasional serta kepuasan kerja berpengaruh dengan arah positif secara parsial sedangkan motivasi berpengaruh dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan kantor camat Lowokwaru Kota Malang. Komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang secara simultan.

TINJAUAN TEORI

KINERJA

Kinerja yang baik sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan atas kinerja yang dilakukan untuk perusahaan. Berbagai macam cara dapat dilakukan perusahaan untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja dari karyawannya. Menurut Hasibuan (2002:160), “kinerja merupakan hasil dari pencapaian seseorang dalam melakukan tugas-tugas berdasarkan atas kesungguhan, kecakapan, *experience* serta waktu menurut standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

KOMPENSASI

Kompensasi merefleksikan upaya organisasi dalam hal mempertahankan serta meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Hasibuan (2003:118), mengemukakan bahwa “kompensasi adalah imbalan berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas jasa tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan kepada perusahaan”.

MOTIVASI

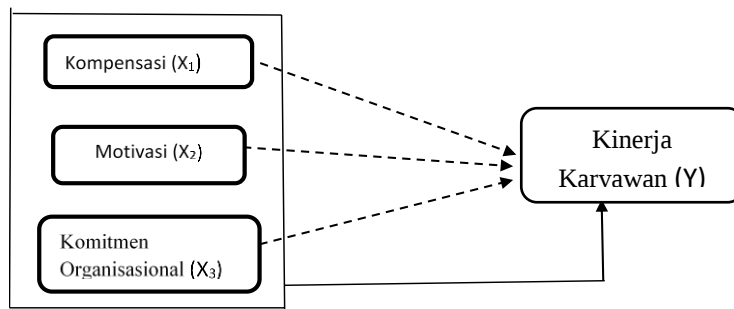
Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang mendorong, mempengaruhi, dan menggerakkan karyawan dalam mengerjakan tanggung jawabnya. Istilah motivasi sendiri berasal dari bahasa latin yaitu (*move*) yang berarti menggerakkan. Hasibuan (2005: 141), mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendorong perilaku manusia, agar mau bekerja giat serta antusias mencapai hasil kerja yang maksimal”.

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilan dalam pengelolaan SDM. Dalam dunia pekerjaan komitmen sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan. “Komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan (instansi), sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di perusahaan” (Umam 2010: 259).

KERANGKA KONSEPTUAL

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, berikut disajikan kerangka konseptual seperti gambar dibawah ini.



Keterangan :

—————> : Pengaruh secara simultan

-----> : Pengaruh secara parsial

Kerangka konseptual tersebut menggambarkan bahwa dalam penelitian ini, kompensasi (X₁), motivasi kerja (X₂), komitmen organisasional (X₃) merupakan variabel independen. Sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependen (Y).

METODE PENELITIAN

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Expanatory Research*, yaitu pendekatan yang digunakan oleh peneliti disamping untuk menggali data dari responden, tetapi juga untuk menguji hipotesis (Sugiyono,2011:16).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Giant Ekstra Gajayana Malang yang terletak di Mall Olympic Garden, Jalan Kawi No.24, Kelurahan Kauman, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Januari 2018 sampai dengan Maret 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu pada bulan januari 2018 adalah seluruh karyawan Giant ekstra Gajahyana Malang yang berjumlah 94 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam metode pengambilan sensus, yaitu seluruh karyawan Giant Ekstra Gajayana yang berjumlah 94 orang.

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Menurut Hasibuan (2003:118) Kompensasi merupakan imbalan yang diterima karyawan baik berupa uang, barang langsung serta tidak langsung atas jasa yang telah diberikan terhadap perusahaan.

Menurut Hasibuan (2005:141) motivasi kerja adalah kondisi yang mendukung perilaku manusia serta menimbulkan semangat agar mau bekerja giat serta antusias untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Umam (2010:259) komitmen organisasi merupakan keadaan dimana karyawan memiliki hasrat yang kuat untuk bertahan di suatu perusahaan karena merasa nilai dan tujuan yang ada diperusahaan sesuai dengan karyawan.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar kriteria yang telah ditetapkan perusahaan.

Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Menurut Sanusi (2014:104), data primer merupakan data yang pertama kali dicatat serta dikumpulkan oleh peneliti. Data ini diperoleh dengan cara observasi, interview, dan angket. Sedangkan data sekunder merupakan data yang mengacu kepada informasi serta disatukan melalui sumber yang ada. Sumber data yaitu dapat berupa dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet, dan sebagainya

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data secara terperinci dan benar, maka peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu wawancara, angket serta dokumentasi. Data yang baik dan benar adalah data yang memiliki kredibilitas tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Subyek Penelitian

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Berguna untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu angket. Angket dinyatakan valid apabila pernyataan pada angket tersebut mampu untuk menyampaikan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. (Ghozali, 2011:45). Dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut:

- Hasil r hitung $>$ r tabel (0.2028) = valid
- Hasil r hitung $<$ r tabel (0.2028) = tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil dari variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), komitmen organisasional (X3), dan Kinerja (Y), dapat disimpulkan jika seluruh variabel pada penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai koefisien cronbach alpha lebih besar 0,6.

2. Uji Normalitas

		Unstandar- zed Residual
N		94
Normal	Mean	,0000000
Parameters(a,b)	Std. Deviation	2,42894226
Most Extreme	Absolute	,050
Differences	Positive	,035
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		,486
Asymp. Sig. (2-tailed)		,972

Berdasarkan hasil pada tabel diketahui nilai signifikansi (asyp. Sig. (2-tailed)) sebesar 0,972. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,972 > 0,05$) maka dapat disimpulkan jika nilai residual berdistribusi normal.

3. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,397	2,864		,837	,405
	X1	,328	,129	,265	2,554	,012
	X2	,093	,127	,069	,738	,463
	X3	,373	,132	,292	2,832	,006

a. Dependent Variable: Y1

Dari persamaan Linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,397, menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 2,397
- Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,328, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah positif. Apabila kompensasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,328 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0,093, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah positif. Apabila motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sebesar 0,093 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- Koefisien regresi komitmen organisasional sebesar 0,373 menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja adalah positif. Apabila motivasi mengalami kenaikan

sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan sebesar 0,373 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,397	2,864		,837	,405		
	X1	,328	,129	,265	2,554	,012	,786	1,272
	X2	,093	,127	,069	,738	,463	,967	1,034
	X3	,373	,132	,292	2,832	,006	,792	1,262

a. Dependent Variable: Y1

Dari hasil output tersebut, dapat diketahui bahwa nilai VIF pada setiap variabel kurang dari 10,00 serta nilai toleransi lebih dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan antara variabel bebas tidak terjadi masalah multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,021	1,659		1,218	,226		
	X1	,142	,074	,219	1,904	,060	,786	1,272
	X2	-,115	,073	-,163	-1,573	,119	,967	1,034
	X3	-,018	,076	-,027	-,239	,812	,792	1,262

a. Dependent Variable: RES2

Dari hasil output tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas karena tingkat signifikansi seluruh variabel bebas yaitu lebih besar dari 0,05.

UJI HIPOTESIS

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,397	2,864		,837	,405
	X1	,328	,129	,265	2,554	,012
	X2	,093	,127	,069	,738	,463
	X3	,373	,132	,292	2,832	,006

a. Dependent Variable: Y1

- a.) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,554 > t_{tabel} 1,986$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh (kompensasi) X1 terhadap kinerja karyawan (Y) Giant Ekstra Gajayana
- b.) Diketahui nilai sig. untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap (Y) adalah sebesar $0,463 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,738 < t_{tabel} 1,986$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Giant Ekstra Gajayana.
- c.) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh komitmen organisasional (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,832 > t_{tabel} 1,986$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh X3 terhadap Y Giant Ekstra Gajayana.

b. Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	174,524	3	58,175	9,542	,000 ^a
	Residual	548,678	90	6,096		
	Total	723,202	93			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil uji simultan tersebut diperoleh nilai signifikansi untuk pengaruh variabel bebas yang meliputi kompensasi (X1), motivasi(X2) serta komitmen organisasional (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Giant Ekstra Gajayana adalah $0,000 < 0,005$ dan F_{hitung} sebesar $9,542 > F_{tabel}$ sebesar 2,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh kompensasi (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasional (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Giant Ekstra Gajayana Malang.

Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data dapat dinyatakan bahwa:

Kompensasi merupakan faktor yang berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan hudiwinarsih (2012) dan Suwati (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang

dilakukan Suryanullah (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial kompensasi tidak berdampak penting terhadap kinerja karyawan.

Motivasi tidak mempunyai dampak penting dengan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang saat ini. Oleh karena itu sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin yang dapat memotivasi karyawan untuk mendukung meningkatnya kinerja karyawan Giant ekstra Gajayana. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Herzberg. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai dampak penting terhadap kinerja karyawan dan Maghfiroh (2017) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berdampak penting terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012), Pebrianti (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasional merupakan faktor berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012), Suryanullah (2017), Maghfiroh (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berdampak penting secara simultan terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. Dari ketiga variabel bebas, yang mempunyai dampak paling penting terhadap Kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang yaitu variabel komitmen organisasional, terbukti mempunyai nilai signifikansi paling rendah diantara variabel lainnya. Kinerja yang baik dihasilkan oleh karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang disebabkan oleh kompensasi yang sesuai serta komitmen organisasional yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional secara simultan berdampak penting terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan pada bab IV dan sesuai dengan kriteria pengujian maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. a. Variabel Kinerja Karyawan yang diukur oleh kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab Variabel kinerja direfleksikan oleh kuantitas
- b. Variabel kompensasi yang diukur oleh gaji, insentif, tunjangan, fasilitas. Variabel kompensasi direfleksikan oleh seluruh indikator yang tersedia.

- c. Variabel Motivasi kerja yang diukur oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, Aktualisasi diri. Variabel motivasi direfleksikan oleh kebutuhan fisiologis.
 - d. Variabel komitmen organisasional yang diukur oleh kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesetiaan karyawan pada organisasi, kebanggaan karyawan pada organisasi. Variabel komitmen organisasional direfleksikan oleh kemauan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi.
2. Kompensasi berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.
 3. Motivasi tidak berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.
 4. Komitmen Organisasional berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.
 5. Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional mempunyai dampak penting secara simultan terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran

1. Berkaitan dengan kinerja karyawan perlu adanya perbaikan, dalam hal ini diperlukan adanya SOP (*standard operating procedure*) yang tepat kemudian pelatihan kerja yang lebih berkala dan meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja serta memperhatikan keselamatan kerja (*safety behaviour*).
2. Berkaitan dengan motivasi perlu adanya perbaikan, dalam hal ini adanya penghargaan (apresiasi) dalam bentuk barang atau perlakuan agar karyawan merasa diakui sebagai bagian dari organisasi serta perlunya peran seorang pemimpin yang dapat memotivasi para karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Pada penelitian ini variabel yang berdampak penting terhadap kinerja karyawan hanya kompensasi dan komitmen organisasional, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berdampak penting terhadap kinerja karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. Disarankan untuk peneliti selanjutnya menambah lebih banyak variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: T. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hudiwinarsih, Murty. 2012. *Pengaruh Kompensasi Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Akuntansi Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Surabaya*. Surabaya: STIE Perbanas.
- Maghfiroh, Wilda. 2017. *“Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Camat Lowokwaru Kota Malang”*. Skripsi. Universitas Islam Malang.
- Pebrianti, Tutik. 2013. *“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Biro Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55 ISSN 0000-0000, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.org
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suryanullah, Mukhamad Amin. 2017. *pengaruh kompensasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada badan kepegawaian daerah Kota Malang)*. Skripsi
- Suwati, Yuli 2013. *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”*. eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013, 1 (1): 41-55
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia

*) Venna Meliawati adalah Alumnus Fakultas Ekonomi Unisma

**) Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

