

Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nuroho Software Consulting Surabaya

Yulia Sugianti^{*)}

Eka Farida^{**)}

Ita Athia^{***)}

Email : 21901081262@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of compensation, motivation, and organizational commitment on employee performance at PT Nuroho Software Consulting Surabaya. The type of approach taken is a quantitative approach. With this type of research explanatory research. The sample used in this study were 71 employees using a saturated sample. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. Testing the data used is testing the simultaneous hypothesis (Test F) and testing the partial hypothesis (Test t). The research results show that compensation partially affects the performance of employees at PT Nuroho Software Consulting Surabaya. Motivation partially does not affect employee performance at PT Nuroho Software Consulting Surabaya. Organizational commitment has no effect on employee performance at PT Nuroho Software Consulting Surabaya. While simultaneously compensation, motivation and organizational commitment have a significant effect on employee performance at PT Nuroho Software Consulting Surabaya.

Keywords: *Compensation, Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

PT Nuroho Software Consulting merupakan perusahaan konsultasi *software* dan mitra Odoo di Indonesia. PT Nuroho Software Consulting didirikan tahun 2014 yang bergerak dalam bidang teknologi keuangan, logistik, *e-commerce*, retail, dan manufaktur. Perusahaan konsultasi *software* berbasis proyek ini proses pengerjaannya menggunakan *scrum*. *Scrum meeting* merupakan pertemuan rutin yang membahas apa yang sudah dikerjakan dan apa yang belum selesai dikerjakan. Oleh karena itu PT Nuroho Software Consulting ini setiap karyawan yang mengerjakan pekerjaan proyek tidak harus masuk kantor dan tidak ada keharusan untuk masuk sesuai dengan jam kantor. Jumlah kehadiran diperhitungkan melalui seberapa aktif karyawan tersebut mengikuti *scrum meeting* yang diadakan oleh perusahaan.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang *software* industri teknologi keuangan, logistik, *e-commerce*, retail, manufaktur ini dengan banyaknya karyawan pada perusahaan pasti memiliki permasalahan di dalamnya, terutama permasalahan dalam kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas karyawan seperti kehadiran kerja. Kehadiran kerja tidak ditentukan secara spesifik jumlah jam kerja pada umumnya, karena di PT Nuroho Software

Consulting ini tidak menggunakan *fingerprint* sebagai absensi kehadiran karyawan. Kehadiran kerja karyawan diukur dari kedisiplinan mengikuti *daily scrum (meeting pagi)* untuk mereview hasil pekerjaan dengan tim secara berulang agar target yang dihasilkan tercapai.

PT Nuroho Software Consulting menerapkan sistem *problem solving*. Sistem *problem solving* dalam PT Nuroho Software Consulting ini berbasis proyek dengan pengerjaan sesama tim

sehingga kompensasi yang diberikan berupa gaji yang diukur dari hasil kinerja karyawan yang memenuhi target yang dihasilkan. Kinerja karyawan diukur dari kemampuan performa tim menyelesaikan permasalahan dan mencapai target yang dihasilkan sehingga perusahaan tepat waktu dalam memberikan gaji kepada karyawan. *Problem solving* merupakan aktivitas dalam bekerja untuk menemukan solusi yang efektif dari sebuah permasalahan. Ketika merekrut karyawan secara kontrak, gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) dan menjamin penghasilan pekerjaan akan tetapi tidak diberikan bonus/insentif jika lembur.

Begitu pula motivasi yang kurang maksimal dalam mencapai target *problem solving* sehingga banyak karyawan yang memilih mundur dari perusahaan dan diganti dengan karyawan yang baru. Serta permasalahan komitmen organisasi dari sisi pencapaian tujuan dan target seperti mendukung pertumbuhan perusahaan yang cepat tanpa kehilangan visibilitas, mendukung pertumbuhan yang cepat dengan model bisnis yang terukur, mendukung pertumbuhan yang cepat tanpa merusak budaya perusahaan. Jika karyawan tidak mencapai tujuan dan target tersebut maka perusahaan tidak menambah sistem kontrak kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nuroho Software Consulting Surabaya”**.

Kajian Teori

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Robbins (2016) kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.. Mangkunegara (2012) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diharapkan dan diberikan. Seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab sehingga menghasilkan karya atau hasil yang baik.

Menurut Robbins (2016) indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: 1). Kualitas kerja, 2). Kuantitas kerja, 3). Ketepatan waktu, 4). Efektifitas, 5). Kemandirian. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Palupi & Cahjono (2021) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kompensasi (X1)

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 (Murty, 2012). Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Mahdi, 2019).

Menurut Afandi (2018) kompensasi dapat diukur dari beberapa indikator-indikator yaitu: 1) Upah dan gaji, 2) Tunjangan, 3) Fasilitas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Baruhu & Dwi (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Giga Nusantara.

Motivasi (X2)

Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah suatu tindakan atau penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seseorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan

suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

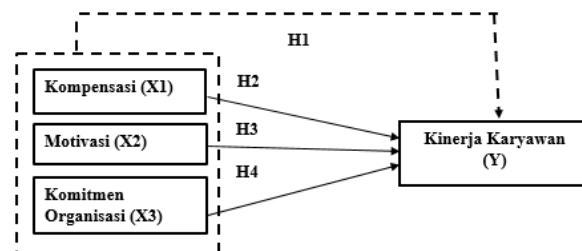
Menurut Sedarmayanti (2015) motivasi dapat diukur dari beberapa indikator-indikator sebagai berikut: 1) Imbalan jasa, 2) Supervisi, 3) Hubungan kerja, 4) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Baruhu & Dwi (2023) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Giga Nusantara.

Komitmen Organisasi (X3)

Moorhead & Griffin (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Komitmen kerja yang tinggi akan memberikan pengaruh yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan (Pane et al., 2017).

Komitmen organisasi merupakan rasa keinginan yang kuat untuk tetap tinggal di perusahaan sebagai karyawan. Adapun indikator dari komitmen organisasi terdapat 3 indikator komitmen organisasi (Tiara, 2020) yaitu: 1) Adanya kemauan karyawan, 2) Adanya kesetiaan karyawan, 3) Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adillah & Pangestu (2019) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

H1 : Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.

H4 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif dan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar. Lokasi penelitian dilakukan pada karyawan PT Nuroho *Software Consulting* yang terletak di Margorejo Indah XV No.C814, Margorejo, Kec. Wonocolo, Kota SBY, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan pada November 2022 hingga Maret 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Nuroho *Software Consulting* sejumlah 71 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana jumlah sampel diambil secara keseluruhan.

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Item kuesioner
1.	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan
		Kuantitas kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas kinerja yang ditentukan perusahaan
			Dengan adanya komunikasi antara pimpinan dan karyawan, saya merasa terbantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan
		Ketepatan waktu	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan
		Efektifitas	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat meeting scrum
2.	Kompensasi	Upah dan gaji	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan kurun waktu yang ditargetkan
			Saya menghasilkan pekerjaan sesuai perencanaan mutu serta efektifitas
		Tunjangan	Perusahaan selalu memberikan arahan kepada karyawan untuk berkembang
		Fasilitas	Saya puas dengan gaji yang diberikan perusahaan
			Perusahaan memberikan gaji yang sesuai bidang karyawan
3.	Motivasi	Imbalan materi	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan untuk karyawan apabila dibutuhkan
			Tunjangan yang diterima karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dikerjakan
		Supervisi	Kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja karyawan
		Hubungan kerja	Fasilitas yang tersedia dapat mengoptimalkan kinerja karyawan
			Pemberian gaji dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik
4.	Komitmen organisasi	Pengakuan/penghargaan	Gaji menjadi pendorong karyawan agar lebih semangat bekerja
		Kemauan karyawan	Supervisi meningkatkan produktifitas kerja karyawan
			Atasan membantu memberikan solusi/keputusan dalam pengambilan keputusan
		Kesetiaan karyawan	Saya mendapat dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan maupun sesama teman kerja
		Kebanggaan karyawan	Atasan selalu mendengarkan pendapat/keluhan dari karyawan

Sumber Data dan Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu karyawan. Data sekunder berupa semua hal yang terkait informasi tempat penelitian. Metode yang digunakan untuk memperoleh data yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada responden karyawan. Penelitian ini telah lolos uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji asumsi klasik.

Hasil dan Pembahasan Penelitian
Uji Validitas
Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1a	0,708	0,2303	Valid
	Y.1b	0,676	0,2303	Valid
	Y.2a	0,559	0,2303	Valid
	Y.2b	0,670	0,2303	Valid
	Y.3a	0,608	0,2303	Valid
	Y.3b	0,690	0,2303	Valid
	Y.4a	0,697	0,2303	Valid
	Y.4b	0,745	0,2303	Valid
	Y.5a	0,719	0,2303	Valid
	Y.5b	0,708	0,2303	Valid
Kompensasi (X1)	X1.1a	0,718	0,2303	Valid
	X1.1b	0,769	0,2303	Valid
	X2.2a	0,743	0,2303	Valid
	X2.2b	0,806	0,2303	Valid
	X3.3a	0,747	0,2303	Valid
	X3.3b	0,719	0,2303	Valid
	X2.1a	0,650	0,2303	Valid
Motivasi (X2)	X2.1b	0,606	0,2303	Valid
	X2.2a	0,813	0,2303	Valid
	X2.2b	0,747	0,2303	Valid
	X2.3a	0,738	0,2303	Valid
	X2.3b	0,706	0,2303	Valid
	X2.4a	0,742	0,2303	Valid
	X2.4b	0,734	0,2303	Valid
Komitmen Organisasi (X3)	X3.1a	0,614	0,2303	Valid
	X3.1b	0,697	0,2303	Valid
	X3.2a	0,735	0,2303	Valid
	X3.2b	0,744	0,2303	Valid
	X3.3a	0,746	0,2303	Valid
	X3.3b	0,738	0,2303	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner menunjukkan hasil valid. Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel dimana r pada jumlah sampel $n = 71$ dan signifikansi 5% adalah 0,2303.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,879	Reliabel
Kompensasi (X1)	0,844	Reliabel
Motivasi (X2)	0,865	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,800	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $>$ 0,7. Nilai uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,879, kompensasi sebesar 0,844, motivasi sebesar 0,865, dan komitmen organisasi 0,800. Sehingga dapat disimpulkan instrumen pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.2648944
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.591
Asymp. Sig. (2-tailed)		.876
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil uji normalitas yaitu pada nilai *Kolmogorov Smirnov Test* menunjukkan nilai sig yang diperoleh pada variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen menunjukkan nilai sig 0,876 $>$ 0,05 sehingga hal ini dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan dijelaskan bahwa hasil ini dapat mendukung nilai normalitas.

Analisis Data Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,360	2,778	Bebas Multikolinearitas
X2	0,303	3,297	Bebas Multikolinearitas
X3	0,249	4,012	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat dilihat hasil pada tabel *coefficients* menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* masing-masing variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$, yaitu variabel kompensasi sebesar 2,778, variabel motivasi sebesar 3,297, variabel komitmen organisasi sebesar 4,012. Sedangkan dilihat dari nilai *Tolerance* $>$ 0,10, yaitu variabel kompensasi sebesar 0,360, variabel motivasi sebesar 0,303, variabel komitmen organisasi sebesar 0,249. Atas dasar nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $>$ 0,10 pada semua variabel maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinearitas antara variabel dependen dan variabel independen lain.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Nilai	Keterangan
X1	0,189	>0,05	Bebas Heteroskedastisitas
X2	0,193	>0,05	Bebas Heteroskedastisitas
X2	0,330	>0,05	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel hasil pengujian asumsi heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai signifikan dari variabel kompensasi (X1) sebesar 0,189. Variabel motivasi (X2) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,193. Untuk variabel komitmen organisasi pada penelitian ini diperoleh nilai signifikan sebesar 0,330. Kesimpulan dari hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, karena ketiga variabel independen memiliki nilai $\text{sig} > 0,05$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.598	3.800		4.104
	Kompensasi (X1)	.556	.178	.442	3.121
	Motivasi (X2)	.074	.182	.063	.405
	Komitmen Organisasi (X3)	.425	.279	.260	1.526

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

1. Nilai konstanta kinerja karyawan adalah 15,98 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas (kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 15.598%
2. Nilai koefisien regresi X1 adalah 0,556 bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
3. Nilai koefisien regresi X2 adalah 0,074 bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah, artinya jika motivasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
4. Nilai koefisien regresi X3 adalah 0,425 bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah, artinya jika komitmen organisasi mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	793.328	3	264.443	23.745
	Residual	746.165	67	11.137	
	Total	1539.493	70		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X3), Kompensasi (X1), Motivasi (X2)

Berdasarkan tabel hasil uji F dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atas dasar tersebut dapat dinyatakan H1 diterima, ini artinya semua variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15.598	3.800		4.104
	Kompensasi (X1)	.556	.178	.442	3.121
	Motivasi (X2)	.074	.182	.063	.405
	Komitmen Organisasi (X3)	.425	.279	.260	1.526

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikansi X_1 sebesar 0,003 atau $< 0,05$ maka H_2 yang berbunyi kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikansi X_2 sebesar 0,686 atau $> 0,05$ dan nilai signifikansi X_3 sebesar 0,132 $> 0,05$ maka H_3 yang berbunyi motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan H_4 yang berbunyi komitmen organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.494	3.33718
a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X_3), Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2)				

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,494 hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 49,4%. Sedangkan sisanya sebesar 50,6% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan memberikan pengaruh yang positif terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam menyelesaikan banyak hal dan memberikan kemajuan untuk perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan memberikan dan memuaskan karyawan dengan kompensasi yang layak, adil, dan merata yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan produktif. Karyawan yang memiliki motivasi ditunjukkan dengan keaktifan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diterima, maka akan merasakan kepuasan kerja dan memiliki kinerja yang tinggi (Padhila, 2020). Selain itu komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai visi misi perusahaan. Karyawan yang memiliki rasa komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan akan semangat bekerja dan ingin tetap bekerja diperusahaan (Pane, 2017). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Baruhu & Dwi (2023), Suabdah & Suwitho (2021), Adillah & Pangestu (2019), Mangesti et al., (2019), Sudiyono & Qomariyah (2018) hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya itu, penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Palupi & Cahjono (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan pada perusahaan berbasis proyek ini dengan pengerjaan sesama tim dituntut untuk memenuhi target yang dihasilkan. Sehingga kompensasi yang diberikan berupa gaji diukur dari performa tim dalam menyelesaikan permasalahan dan mencapai target dengan tepat waktu, maka perusahaan memberikan gaji kepada karyawan. Gaji dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan telah sesuai Upah Minimum Regional (UMR). Karyawan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan oleh indikator upah dan gaji. Dari beberapa tanggapan kompensasi tersebut, tanggapan kompensasi yang paling dominan yaitu pada tanggapan kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja karyawan dan fasilitas yang tersedia dapat mengoptimalkan kinerja karyawan oleh indikator fasilitas. Akan tetapi pada penelitian ini perusahaan tidak menggunakan absensi *finger*

print sebagai fasilitas perusahaan yang dinilai kurang ampuh untuk memecahkan masalah perusahaan dalam mencapai tujuan proyek dengan lebih cepat perusahaan menggunakan metode *scrum* (*meeting* pagi) yang dilaksanakan rutin setiap hari. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Baruhu & Dwi (2023) yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat penurunan ataupun peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi. Beberapa perusahaan tidak memperhatikan motivasi bekerja karyawan, akan tetapi karyawan tetap bekerja dengan produktif. Hal tersebut dikarenakan perusahaan hanya memperhatikan keuntungan yang didapat dengan maksimal sehingga kurang adanya motivasi atasan kepada karyawan. Seperti kurang maksimalnya pencapaian target dalam tim di perusahaan, sehingga banyak karyawan yang memilih berhenti dan tidak lulus sistem kontrak. Motivasi karyawan pada PT Nuroho *Software Consulting* tidak signifikan dikarenakan perusahaan ini setiap karyawan dituntut untuk menyelesaikan tanggung jawab kinerja sesuai dengan target. Meskipun karyawan tidak diwajibkan hadir di perusahaan akan tetapi karyawan harus mengikuti *meeting* pagi untuk perkembangan proyek dalam tim. Karyawan yang hadir di perusahaan akan mendapatkan motivasi dari atasan ataupun sesama karyawan. Sedangkan karyawan yang tidak hadir di perusahaan kurang mendapatkan motivasi secara langsung dari atasan ataupun sesama karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Palupi & Cahjono (2021) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan secara parsial menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penurunan ataupun peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Hal ini terdapat permasalahan mengenai pindah kerja (*turn over*) yang memiliki dampak merugikan bagi perusahaan karena dapat menghambat efektifitas dan tingkat produktifitas perusahaan. Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat berupa meningkatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, harapan karyawan dalam visi misi perusahaan (Halimsetiono, 2014). Meskipun tanggapan responden menunjukkan hasil rata-rata setuju. Jenis pekerjaan yang lebih banyak bersifat proyek membuat karyawan lebih berkonsentrasi dan berkomitmen pada terselesaikan tugas proyek tersebut dan mengesampingkan komitmen pada organisasi. Dengan demikian hal inilah yang menyebabkan kenapa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palupi & Cahjono (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran dan Kesimpulan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uji hipotesis kompensasi (X1), motivasi (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, motivasi, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan upah minimum regional (UMR). Pemberian kompensasi diberikan berdasarkan hasil kinerja dan

bidang setiap karyawan. Sehingga karyawan merasakan kepuasan kompensasi berupa gaji yang sesuai dan adil.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja pada setiap karyawan di bidang *Information Technology (IT)* rendah dikarenakan kurangnya interaksi langsung atasan dengan karyawan. Motivasi karyawan hanya berfokus pada kompensasi yang tinggi akan menambah kinerja dan menghasilkan suatu produk yang sesuai.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi pada karyawan dengan skill di bidang *Information Technology (IT)* rendah dikarenakan karyawan tidak terikat di satu perusahaan saja. Penyebab *turnover* tinggi juga disebabkan karena karyawan yang bekerja secara kontrak tidak lulus *problem solving* sehingga perusahaan tidak menambah sistem kontrak.

Saran

1. Saran untuk perusahaan, banyaknya kompetitor saat ini diharapkan kepada pihak PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya perlu memperhatikan kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perlu perhatian khusus untuk karyawan PT Nuroho *Software Consulting* pada indikator imbalan materi, supervisi, hubungan kerja, pengakuan/penghargaan (*recognition*) pada motivasi lebih meningkatkan motivasi atasan kepada karyawan, dan pada indikator kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, kebanggaan karyawan pada komitmen organisasi lebih menjaga hubungan baik atasan kepada karyawan sehingga dapat menjalankan visi misi perusahaan dan karyawan tetap bekerja diperusahaan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berbeda mengenai kinerja karyawan agar dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.

Keterbatasan

Berdasarkan simpulan serta pembahasan pada penelitian ini maka peneliti memiliki batasan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya sehingga hasil penelitian ini hanya didapatkan di PT Nuroho *Software Consulting* Surabaya dan hasil yang didapat bisa berbeda dengan objek penelitian lainnya.
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 100 responden atau hanya 71 responden.
3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mendistribusikan kuesioner sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi jawaban responden yang menjawab dengan asal.
4. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti hanya kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi. Sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Adillah, R., & Pangestu, E. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Jawa Barat.
- Baruhu, N., & Dwi, A.F.(2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Giga Nusantara. *Ejurnal.Stie-Trianandra.Ac.Id*, 1(1), 273–290.
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi Untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan. *Journal.fkm.ui.ac.id*.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Robbins (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Mahdi, A. (2019). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Makassar Cabang Regional X.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Moorhead, Gregory dan Ricky W. Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murty, W.A. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).
- Padhila (2020). Motivasi Kerja Pegawai dalam Pelaksanaan Tugas pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman Barat. *Ejournal.Unp.Ac.Id*, 1, 400–461.
- Palupi, A.D., & Cahjono, M. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Displin Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 113–119.
- Pane, S., (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal.Uisu.Ac.Id*, 2(3).
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Tiara, S. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Marga (PERSERO) TBK Medan.

Yulia Sugianti*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Eka Farida**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ita Athia***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma