

PENGARUH ADANYA MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN “PT. WELTES ENERGI NUSANTARA”

Oleh:

Agung Kurnia Harta

1920102002228

MANAJEMEN

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Desember 2023

Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah asset bernilai dalam badan yang mana bisa bawa akibat yang penting dalam menggapai tujuan badan serta ialah modal bawah dalam determinasi tujuan industry. sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pada prinsipnya karyawan di PT. Weltes Energi Nusantara memiliki kinerja kurang maksimal dikarenakan kurang maksimal nya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Analisa awal menunjukkan indikasi adanya permasalahan pada bidang sumber daya manusia (SDM), beberapa karyawan menunjukkan kurangnya motivasi dalam bekerja dengan sikap kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Selain itu beberapa karyawan merasa kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa gaji,tunjangan,fasilitas yang mengakibatkan karyawan tersebut bekerja kurang bersungguh-sungguh. Penelitian ini muncul sebagai respons terhadap ketidaksesuaian temuan dari penelitian terdahulu yang telah memunculkan kontradiksi mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat temuan yang konsisten tentang pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja dari penelitian.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Apakah pengaruh Motivasi pada Kinerja Karyawan Di PT. Weltes Energi Nusantara?
- Apakah pengaruh Kompensasi pada Kinerja Karyawan Di PT. Weltes Energi Nusantara?
- Apakah pengaruh Komitmen pada Kinerja Karyawan Di PT. Weltes Energi Nusantara?

Literatur Riview

- **Motivasi** Pengertian motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, dengan demikian motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat orang itu sendiri, di mana secara individual mempunyai kualitas diri yang berbeda-beda antar satu dengan yang lain
- **Kompenasi** Kompensasi sendiri diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan
- **Komitmen** Komitmen dalam konteks organisasi merujuk pada tingkat keterikatan, loyalitas, dan kesediaan seorang individu untuk berkontribusi secara aktif dan berkelanjutan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
- **Kinerja Karyawan** kinerja adalah suatu kegiatan atau hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan sebuah tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan demi keberlangsungan suatu kegiatan organisasi perusahaan

Metode

- Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan jenis penelitian kuantitatif.
- Populasi yang digunakan yakni karyawan PT. Weltes Energi Nusantara.
- Lokasi penelitian ini di PT. Weltes Energi Nusantara
- Jenis data yang nantinya diperoleh dalam penelitian ini dilakukan melalui dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer dimana data diperoleh dari dari hasil jawaban kuesioner yang telah diberikan kepada karyawan PT. Weltes Energi Nusantara, kemudian sumber data yang diperoleh dari dari Data sekunder yaitu dari buku, jurnal penelitian dan penelitian terdahulu.
- Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuisioner. Kuesioner atau angket berisi mengenai pertanyaan dalam bentuk tulisan yang diajukan kepada responden, angket yang digunakan menggunakan skala likert menggunakan skala likert dengan lima skala yang terdiri dari 1 (Sangat tidak setuju), 2 (Tidak Setuju), 3 (Cukup Setuju), 4 (Setuju), 5 (Sangat Setuju).
- Teknis analisis data yang digunakan peneliti adalah uji asumsi klasik, uji instrumen, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis berupa uji T dan Uji F.

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Weltes Energi Nusantara Di Jawa Timur.
- H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Weltes Energi Nusantara Di Jawa Timur.
- H3 : Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Weltes Energi Nusantara Di Jawa Timur.

Uji Validitas

Hasil disamping menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai signifikan ($<0,1937$), dan bisa diakui bahwa setiap item valid.

Variabel	Item	R Hitung	Corelate	Keterangan
X1 Motivasi	X1.1	,758	0,1937	Valid
	X1.2	,453	0,1937	Valid
	X1.3	,671	0,1937	Valid
	X1.4	,588	0,1937	Valid
	X1.5	,679	0,1937	Valid
X2 Kompensasi	X2.1	,602	0,1937	Valid
	X2.2	,741	0,1937	Valid
	X2.3	,707	0,1937	Valid
	X2.4	,829	0,1937	Valid
X3 Komitmen	X3.1	,718	0,1937	Valid
	X3.2	,758	0,1937	Valid
	X3.3	,779	0,1937	Valid
Y1 Kinerja Karyawan	Y.1	,591	0,1937	Valid
	Y.2	,566	0,1937	Valid
	Y.3	,572	0,1937	Valid
	Y.4	,755	0,1937	Valid
	Y.5	,774	0,1937	Valid
	Y.6	,634	0,1937	Valid
	Y.7	,356	0,1937	Valid
	Y.8	,418	0,1937	Valid
	Y.9	,364	0,1937	Valid

Uji Reabilitas

Dari tabel 2 didapatkan nilai reliabilitas alpha cronbach pada variabel X_1 sebanyak 0,608, variabel X_2 0,688, variabel X_3 0,611 juga variabel Y 0,825 dan dapat disimpulkan berarti ketiga variabel ini sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

VARIABEL	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi X1	0,608	0,60	Reliabel
Kompensasi X2	0,688		Reliabel
Komitmen X3	0,611		Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,825		Reliabel

Uji Asumsi Klasik

- Uji Normalitas

Tabel uji normalitas diatas diperoleh perhitungan sejumlah 0,200 dan lebih besar dari 0,05, artinya data yang dipakai untuk penelitian ini berdistribusi normal dan dapat dikatakan memenuhi syarat untuk dianalisis.

- Uji Multikolinieritas

Dari table disamping membuktikan nilai VIF dari variabel X_1 ialah 2,248 ($2,248 < 10$), variabel X_2 1,613 ($1,613 < 10$) dan variabel X_3 1,903 ($1,903 < 10$) hingga bisa diterangkan bahwa regresi linier berganda bebas dari multikolinieritas

- Uji Autokorelasi

Dari tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin- Watson) sebesar 1,705 Berdasarkan perhitungan diatas, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson 1,705 berada diantara nilai dL sebesar 1,4797 dan nilai 4-dU sebesar 2.3111, ada tidaknya nilai korelasi dapat dilihat dari rumus $dL < DW < 4-dU$ sehingga $1,4637 < 1,674 < 2,5363$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

Unstandardized Residual

N	57
Test Statistic	,086
Asymp. Sig. (2-tailed)	200

Model	. Collinearity Statistic Tolerance	VIF
Constant		
Motivasi X1	0.445	2,248
Kompensasi X2	0.613	1,631
Komitmen X3	0.525	1,903

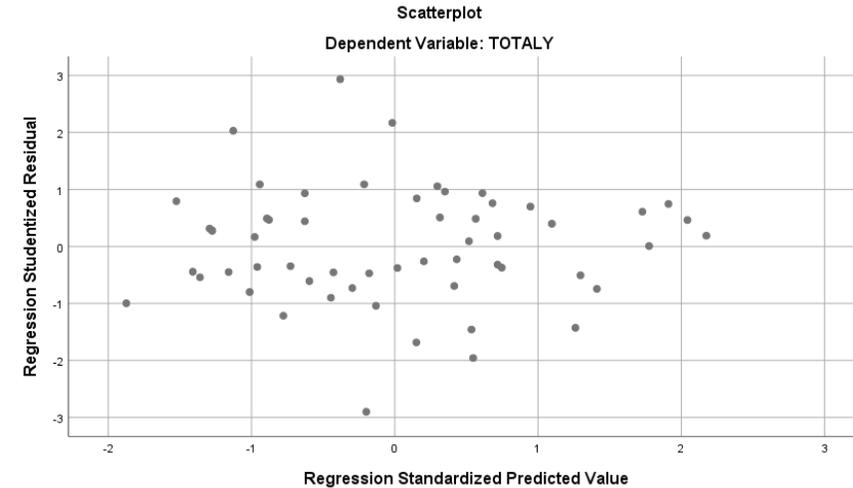
Durbin-Watson

1,705

Uji Heteroskedasitas dan Uji Regresi Linier Berganda

Uji Heteroskedasitas

Melihat dari gambar Scatterplot di atas didapati bahwa plot memiliki pola yang tidak jelas dan titik-titik pada gambar memencardariatas maupun dari bawah diangka 0 dari sumbu Y, kesimpulannya analisis tidak terjadi heterokedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,306 + 0,749X_1 + 0,825X_2 + -0,544X_3 + e.$$

Dari hasil persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai koefisien Motivasi (X1) sebesar 0,749 menunjukkan bahwa tiap peningkatan satu satuan dalam Motivasi (X1) akan menghasilkan peningkatan sebesar 0,749 dalam nilai Kinerja karyawan (Y).
- Sementara itu, nilai koefisien Kompensasi (X2) sebesar 0,825 mengindikasikan bahwa tiap peningkatan atau tambahan satu satuan dalam Kompensasi (X2) akan mengakibatkan kenaikan sebesar 0,825 dalam nilai Kinerja karyawan (Y).
- Koefisien Komitmen (X3) sebesar 0,749 menggambarkan bahwa tiap penambahan satu satuan dalam Komitmen (X3) akan menyebabkan kenaikan sebesar 0,749 dalam nilai Kinerja karyawan (Y).

Model	Unsatandard ized Coefficient	Satandardized Coefficient	
(Constant)	B 1,306	Std.Error 1,235	Beta
Motivasi X1	0,749	0,171	0,398
Kompensasi X2	0,825	0,150	0,423
Komitmen X3	0,544	0,206	0,221

Uji Koefisien Determinasi R², Uji t, dan Uji F

Uji Koefisien Determinasi R²

dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,897 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Kompenasi (X2) dan Komitmen (X3) mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 89% sedangkan sisanya 11% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model konseptual untuk dianalisis atau tidak ikut dalam model analisis yang diteliti.

Model	R	R Square	Durbin-Watson
1	0.897	0.805	1,705

Uji t

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan <0,05 maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas Kepuasan Pelanggan

Model	t	Sig.	Kesimpulan
Motivasi X1	4,381	.000	Berpengaruh
Kompensasi X2	5,466	.000	Berpengaruh
Komitmen X3	2,644	.011	Berpengaruh

Uji F

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 73,116 serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa variabel Pengembangan Karir(X1), Kompenasasi (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan(Y)

Model	F	Sig.
Regression	73,116	,000 ^b

Pembahasan

- Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:
- **Terdapat pengaruh antara variabel X1 Motivasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**
- Berdasarkan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan
- **Terdapat pengaruh antara variabel X2 Kompensasi terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**
- Berdasarkan Hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- **Terdapat pengaruh antara variabel X3 Komitmen terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**
- Berdasarkan hasil Hasil Uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H3 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Komitmen berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- **Terdapat pengaruh antara variabel X1 Motivasi dan X2 Kompensasi dan X3 Komitmen terhadap variabel Y Kinerja Karyawan**
- Berdasarkan hasil uji simultan, menunjukkan bahwa hipotesis H4 diterima. Artinya, variabel independen yang meliputi X1 Motivasi dan X2 Kompensasi, dan X3 Komitmen memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap variabel dependen Y Kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasar pada temuan dan pembahasan hasil penelitian mengenai dampak Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja karyawan dengan menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden yang merupakan karyawan PT. Weltes Energi Nusantara, dapat disimpulkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Motivasi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Demikian pula, Kompensasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Selanjutnya, Komitmen juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Komitmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Secara keseluruhan, Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen secara simultan berdampak positif yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama, Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Cukup Sekian Dan Terima Kasih 😊

