

The Influence of Motivation, Compensation, and Commitment Toward “Pt. Weltes Energi Nusantara” Employee Performance

[Pengaruh Adanya Motivasi, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan “Pt. Weltes Energi Nusantara]

Agung Kurnia Harta¹⁾, Sumartik*²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

2) Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: sumartik@umsida.ac.id

Abstract. Human resources are valuable assets within an organization, which can have significant implications achieving the goals of both the organization and individuals. One aspect that influences employees' capabilities is motivation. In principle, employees at PT. Weltes Energi Nusantara have shown somewhat suboptimal results in their work due to the less than optimal performance of employees in completing their tasks. The purpose of this research is to describe the level of motivation, employee satisfaction, and employee commitment to the company. This research uses a quantitative and descriptive method. The results obtained from this research indicate that compensation, commitment, and motivation levels among employees will affect the improvement of employee performance at PT. Weltes Energi Nusantara..

Keywords – Motivation; Compensation; Commitment; and Employee Performance.

Abstrak. Sumber daya manusia ialah asset bernilai dalam badan yang mana bisa bawa akibat yang penting dalam menggapai tujuan badan atau individu. Salah satu aspek yang mempengaruhi dalam kemampuan pegawai merupakan dorongan. Pada prinsipnya karyawan di PT. Weltes Energi Nusantara memiliki hasil dari pekerjaan sedikit kurang baik dikarenakan kurang maksimal nya kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tujuan penelitian ini guna Mendeskripsikan tingkat motivasi, tingkat kepuasan karyawan, tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Hasil yang di dapat pada penelitian ini yakni dengan tingkat kompensasi, komitmen dan motivasi pada karyawan maka akan mempengaruhi kemajuan tingkat kinerja karyawan PT. Weltes Energi Nusantara.

Kata Kunci – Motivasi; Kompensasi; Komitmen; dan Kinerja Karyawan.

I. 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 industri. Buat mengatur pangkal energi orang dalam bagan menggapai tujuan industri yang efisien serta berdaya guna, butuh pengurusan yang pas supaya menciptakan pangkal energi orang yang berharga lebih. Orang senantiasa berfikir aktif serta berkuasa dalam tiap aktivitas badan, sebab orang jadi perencana, pelakon, serta determinan terwujudnya tujuan badan. Pergantian kondisi finansial serta akibat kesejagatan sudah mendesak kenaikan tingkatan keahlian yang diharapkan oleh bermacam badan buat menggapai kenaikan besar dalam sesuatu badan, serta SDM amat bisa jadi jadi perihal penting dalam pengembangan lebih lanjut penerapan badan. Oleh sebab itu badan wajib melaksanakan perencanaan SDM- nya supaya SDM sesuatu badan sanggup melaksanakan bermacam kedudukan alhasil kemampuan serta kemampuan badan bisa bertambah. Sebagai metode ini, diharapkan pegawai hendak bisa sebagai gampang menyesuaikan diri sebagai profesi yang mereka jalani. pula dibutuhkan dorongan dari SDM itu sendiri, sebab tanpa terdapatnya dorongan hingga kemampuan yang terdapat pada SDM tidak hendak maksimal [1].

Salah satu aspek yang mempengaruhi dalam kemampuan pegawai merupakan dorongan kegiatan. Dorongan ialah kondisi dalam individu seorang yang mendesak kemauan orang buat melaksanakan kegiatan- kegiatan khusus untuk menggapai tujuan. Serta tiap industri senantiasa membutuhkan kemampuan dari tiap karyawannya bertambah. Buat menggapai perihal itu, wajib membagikan dorongan yang bagus pada semua karyawannya supaya bisa menggapai hasil kegiatan industri serta tingkatkan Kemampuan. Tanpa dorongan, seseorang pegawai tidak hendak bisa penuhi profesinya cocok standar ataupun apalagi melewati standar sebab apa yang jadi corak serta motivasinya tidak terakbul [2]

Perusahaan merupakan sesuatu badan penciptaan serta niaga dalam penuhi keinginan warga ataupun pelanggan(langsung ataupun tidak langsung) memakai serta mencampurkan faktor-faktor penciptaan dengan cara berdaya guna(sebagai memakai sebagian faktor pendukung industri, ialah faktor badan, cara pemaduan, faktor- faktor penciptaan, permohonan ataupun keinginan). Alhasil tiap pelakunya mendapatkan profit yang alami. Menurut Kansil

(2001), industri merupakan wujud tubuh upaya yang melaksanakan seluruh berbagai upaya yang mempunyai watak senantiasa serta kontinyu dan terbuat serta bekerja dan berada di area negeri Republik Indonesia sebagai tujuan buat mencari profit serta atau ataupun keuntungan [3]

Bagi Hasibuan, 2016 pangkal energi orang merupakan ilmu seni yang menata ikatan serta andil daya kegiatan supaya efisien serta berdaya guna menolong terwujudnya tujuan industri, pegawai, serta warga [4]. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu dapat memberikan dampak positif bagi suatu perusahaan atau organisasi. Pada era globalisasi seperti saat ini, karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaik untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat terus maju dan bersaing dengan kompetitor.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah yaitu dengan adanya kompensasi. Bagi Hasibuan, penafsiran ganti rugi merupakan seluruh wujud pemasukan bagus dalam wujud duit, benda langsung, ataupun benda tidak langsung yang diperoleh ataupun diperoleh oleh pegawai selaku apresiasi atas pelayanan yang diserahkan pada industri [5]. Selain faktor kompensasi diduga adanya Komitmen juga menjadi factor penunjang kinerja karyawan menurut Allen serta Meyer Kedua pakar ini mengatakan jika komitmen badan bisa ditafsirkan berbentuk keakraban marah, keikutsertaan, serta pengenalan orang dalam penerapan operasional badan. Keakraban marah itu mendesak seseorang badan senantiasa mau jadi bagian dari badan itu [6].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap terkait kinerja pencapaian target pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan [7] dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Suwati, 2013) mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Pada penelitian menggunakan PLS sebagai alat analisis. Ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dan SPSS sebagai alat uji analisis sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel pelatihan, terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh [8] penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh [9] didalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja.

Fenomena GAP terkait kinerja pencapaian target. Fenomena gap terkait kinerja yang mencakup pencapaian target adalah situasi di mana kinerja aktual suatu individu, tim, atau organisasi tidak sesuai dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Fenomena ini bisa terjadi karena berbagai faktor, termasuk perbedaan antara ekspektasi dan kenyataan, kendala internal atau eksternal yang mempengaruhi kinerja, atau kurangnya efektivitas dalam merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan.

Ini dibuktikan dengan data yang menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang keluar dengan persentase tiap tahunnya mengalami kenaikan State of art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu pada penelitian [10] menyatakan bahwa komitmen kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja namun penelitian yang difokuskan kepada manufaktur sedangkan penelitian ini difokuskan kepada industri sedang dimana pada industry ini dikedepankan skill karyawan. sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu novelty pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen motivasi, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Weltes Energi Nusantara Di Jawa Timur, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

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.

Namun, penelitian ini mengambil pendekatan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan PLS. Penelitian ini juga menggabungkan faktor motivasi, kompensasi, dan komitmen dalam satu kerangka penelitian untuk menjelaskan lebih lanjut bagaimana variabel-variabel ini saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini fokus pada kasus PT. Weltes Energi Nusantara, yang memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai fenomena gap kinerja dalam mencapai target di lingkungan organisasi tertentu. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi (research gap) dengan memberikan wawasan yang lebih komprehensif dan kontekstual mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari PT Weltes Energi Nusantara tentang adanya beberapa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang kurang baik, dan motivasi yang belum maksimal, maka alasan tersebut yang mendasari penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Adanya Motivasi, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan "PT. Weltes Energi Nusantara".

Rumusan Masalah : Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh motivasi, kompensasi, komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Weltes Energi?

Tujuan Penelitian: Adapun tujuan penelitian ini guna mendeskripsikan tingkat motivasi terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan kerja, Mendeskripsikan tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem kompensasi yang diterima, Mendeskripsikan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kategori SDGs: Penelitian yang berjudul “Pengaruh Adanya Motivasi, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan “Pt. Weltes Energi Nusantara” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 buat tingkatkan perkembangan ekonomi yang menyeluruh serta berkepanjangan, daya kegiatan yang maksimal serta produktif, dan profesi yang pantas buat seluruh. Menghasilkan warga yang rukun serta inklusif buat pembangunan yang berkepanjangan, membagikan akses kepada kesamarataan untuk seluruh, membuat badan yang efisien, akuntabel(bisa dipertanggungjawabkan), serta inklusif, pada seluruh tingkat serta golongan.

LITERATUR REVIEW

a. Motivasi

Menurut Sedarmayanti, 2017 Motivasi adalah sesuatu yang utama yang menghasilkan desakan untuk seorang buat bertugas. Motivasi ialah daya yang mendesak seorang buat melaksanakan sesuatu aksi ataupun tidak yang pada hakikatnya terdapat dengan cara dalam serta eksternal positif ataupun minus, motivasi kegiatan merupakan sesuatu yang memunculkan dorongan, antusias kegiatan, penganjur antusias kegiatan.

Abraham Maslow [11] Salah satu ahli psikologi terkenal yang mengembangkan teori hierarki kebutuhan. Menurut Maslow, manusia memiliki hierarki kebutuhan mulai dari kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal, hingga kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan rasa hormat dan pengakuan. Motivasi muncul saat kebutuhan-kebutuhan ini terpenuhi atau sedang dalam proses pemenuhan.

Indikator motivasi menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2011

1. **Pencapaian dan Pengembangan Pribadi:** Individu yang termotivasi cenderung memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dan pengembangan pribadi. Mereka akan berusaha untuk mengatasi tantangan, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan terus belajar dan berkembang.
2. **Pengakuan dan Apresiasi:** Motivasi juga dipengaruhi oleh pengakuan dan apresiasi terhadap hasil kerja individu. Ketika individu merasa bahwa upaya dan kontribusinya diakui dan dihargai oleh atasan atau rekan kerja, motivasi mereka cenderung meningkat.
3. **Tantangan dan Variasi Pekerjaan:** Rutinitas yang monoton dapat mengurangi motivasi. Individu cenderung lebih termotivasi jika mereka memiliki tugas-tugas yang menantang dan bervariasi, yang mendorong mereka untuk terus berpikir kreatif dan mengembangkan solusi baru.
4. **Otonomi dan Tanggung Jawab:** Memberikan otonomi kepada individu dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi. Individu yang merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik.
5. **Ketepatan Sasaran (Goal Clarity):** Keterbukaan dan kejelasan tentang tujuan kerja dan harapan yang diharapkan dari individu dapat meningkatkan motivasi. Individu perlu tahu apa yang diharapkan dari mereka agar mereka dapat fokus pada pencapaian tujuan tersebut.
6. **Imbalan dan Penghargaan:** Sistem imbalan yang adil dan sesuai dengan pencapaian dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Ini bisa berupa imbalan finansial, promosi, atau penghargaan non-materiil lainnya.
7. **Hubungan Sosial di Tempat Kerja:** Lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari rekan kerja dan atasan juga berkontribusi terhadap motivasi. Hubungan yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan rasa keterikatan dan keterlibatan individu terhadap pekerjaan.

b. Kompensasi

Menurut Vanesha, 2018 Kompensasi adalah suatu balas jasa atau imbalan yang diberika kepada karyawan atas pekerjaan mereka.

Menurut Michael Armstrong, kompensasi adalah semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Ini mencakup gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya

Indikator kompensasi Menurut Wukir, 2013:

1. Upah dan Gaji : Imbalan serta Pendapatan Imbalan merupakan biaya yang kerap kali dipakai untuk para pekerja penciptaan serta perawatan. Imbalan pada biasanya berkaitan sebagai tariff pendapatan per jam serta pendapatan umumnya legal buat bayaran biaya tahunan, bulanan ataupun mingguan
2. Insentif : Insentif merupakan bonus ganti rugi diatas ataupun diluar pendapatan ataupun imbalan yang diserahkan industri.

3. Tunjangan : Tunjangan merupakan asuransi kesehatan serta jiwa, program pension, liburan yang dijamin industri serta bantuan yang lain yang berhubungan sebagai kepegawaian.

c. Komitmen

Menurut Allen dan Meyer [12] 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. Berikut adalah beberapa pandangan dari para ahli tentang konsep komitmen dalam konteks organisasi:

Angka kecondongan Komitmen kegiatan ialah pandangan aksi laris yang dapat digunakan dalam membagikan karyawan. Komitmen kegiatan ialah sesuatu kondisi dimana pegawai menyudahi buat membela, bersama-sama menciptakan visi tujuan serta kemauan buat senantiasa bertahan jadi pegawai dalam industri khusus [13].

Indikator Komitmen menurut Allen dan Meyer (Suhartini, 2020) :

1. **Komitmen Afektif:** Keterikatan yang muncul dari perasaan positif terhadap organisasi, di mana individu merasa terlibat secara emosional dan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi. **Perasaan Positif:** Individu yang memiliki komitmen afektif akan merasa memiliki perasaan positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka mungkin merasa bangga, senang, dan bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut.
2. **Komitmen Kontinuitas:** Berkaitan dengan keterikatan yang muncul karena individu merasa terikat oleh biaya-biaya yang telah dikeluarkan dalam hubungan mereka dengan organisasi. Ini mencakup biaya waktu, usaha, dan investasi emosional. **Kewajiban Kontraktual:** Individu mungkin merasa bahwa mereka memiliki kewajiban kontraktual untuk tetap berada dalam organisasi karena perjanjian kerja atau tanggung jawab tertentu.
3. **Komitmen Normatif:** Merupakan keterikatan berdasarkan keyakinan dan nilai-nilai pribadi individu terhadap pentingnya mematuhi norma-norma sosial dan moral. Individu merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkomitmen pada organisasi. **Tanggung Jawab Moral:** Individu dengan komitmen normatif mungkin merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berada di organisasi karena mereka merasa memiliki komitmen terhadap nilai-nilai dan norma-norma yang dianggap penting.

d. Kinerja Karyawan

Menurut Peter Drucker [14] Seorang ahli manajemen terkenal, Drucker menekankan pentingnya pengukuran kinerja yang akurat dan obyektif. Menurutnya, kinerja karyawan harus diukur berdasarkan hasil kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi.

Menurut Dr. Edy Soetrisno Kinerja ataupun hasil kegiatan ialah hasil kegiatan yang sudah digapai oleh seorang bersumber pada aksi laris kerjanya dalam melaksanakan kegiatan dalam bertugas.

Indikator kinerja karyawan [15]:

1. Pekerjaan yang Dilakukan: Setiap jenis satuan ukuran yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan yang dapat dinyatakan sebagai angka atau setara numerik lainnya.
2. Kualitas Pekerjaan : Setiap satuan ukuran mutu atau mutu pekerjaan yang dapat dinyatakan dalam angka atau angka lain yang setara.
3. Menyelesaikan tugas secara efisien: Gunakan sumber daya dengan bijak dan hemat biaya.
4. Disiplin Tenaga Kerja: Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Spontanitas: Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan hal yang benar tanpa disuruh, kemampuan untuk memahami apa yang harus dilakukan dengan hal-hal di sekitar Anda, dan terus bergerak untuk melakukan hal-hal bahkan ketika keadaan menjadi sulit. kemampuan untuk
6. Akurasi: Tingkat kecukupan hasil pengukuran tugas, terlepas dari apakah tugas mencapai tujuannya.
7. Kejujuran: salah satu sifat manusia, tetapi sangat sulit untuk diterapkan.
8. Kreativitas: Proses mental yang melibatkan atau melibatkan generasi ide.

Dalam konteks penelitian ini, terdapat hubungan yang kompleks antara motivasi, kompensasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Berikut adalah teori hubungan antara variabel-variabel ini:

1. Motivasi dan Kinerja Karyawan: Teori motivasi, seperti teori hierarki kebutuhan Maslow, menyatakan bahwa motivasi individu muncul ketika kebutuhan mereka terpenuhi. Ketika individu merasa puas dengan kompensasi dan pengakuan mereka di tempat kerja (indikator motivasi), mereka cenderung lebih termotivasi untuk mencapai prestasi (indikator kinerja). Motivasi yang tinggi dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik.
2. Kompensasi dan Kinerja Karyawan: Kompensasi, termasuk gaji, insentif, dan tunjangan, dapat memengaruhi kinerja karyawan. Teori ini mengatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

- Karyawan yang mendapatkan imbalan yang sesuai dengan pencapaian mereka cenderung berkinerja tinggi.
3. Kompensasi dan Motivasi: Kompensasi yang adil juga dapat menjadi faktor motivasi. Ketika karyawan melihat bahwa usaha dan kontribusi mereka dihargai dengan kompensasi yang memadai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus bekerja keras.
 4. Komitmen dan Kinerja Karyawan: Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat memengaruhi kinerja mereka. Individu yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi (perasaan positif terhadap organisasi) cenderung bekerja dengan lebih baik karena mereka merasa terikat secara emosional dan memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi.
 5. Komitmen dan Motivasi: Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif terhadap tujuan organisasi. Mereka merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasi dan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tersebut.
 6. Kinerja Karyawan dan Motivasi: Ada hubungan siklik antara kinerja karyawan dan motivasi. Kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, karena individu merasa puas dengan hasil kerja mereka. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat mendorong kinerja yang lebih baik.
 7. Kinerja Karyawan dan Kompensasi: Kinerja yang baik dapat mengarah pada imbalan yang lebih tinggi, seperti bonus atau promosi, yang selanjutnya dapat memotivasi karyawan untuk terus berkinerja tinggi.
 8. Kinerja Karyawan dan Komitmen: Karyawan yang berkinerja baik cenderung merasa lebih terikat pada organisasi, karena mereka merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka. Ini dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi [16].

II. METODE

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang mana meliputi motivasi(X1), kompensasi(X2), dan komitmen(X3) sebagai variabel bebas / independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi yang bekerja di PT. Weltes Energi Nusantara. Populasi yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 130 orang yang diambil dari beberapa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Maka, karakteristik sampel yang dipakai pada penelitian ini sebagai responden ialah karyawan yang memiliki durasi kerja terlama dan terbaru di perusahaan tersebut dan difokuskan pada karyawan bagian produksi.

b. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kabupaten Gresik, di Jl. Raya Kedamean No.168, Pakupari, Mojotengah, Kec. Menganti, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61174

c. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuisioner dan wawancara terdiri dari motivasi terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, kompensasi terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, komitmen terdapat 3 indikator dengan 3 pernyataan, kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 9 pernyataan.

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni *simple random sampling*. Dalam penelitian ini sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini berupa penyebaran kuisioner pada pegawai perusahaan, observasi langsung yang dilakukan di PT. Weltes Energi Nusantara, serta wawancara yang dilakukan pada salah satu narasumber. Setelah data selesai dikumpulkan kemudian dilakukan uji hipotesis, uji hipotesis terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji statistik t dengan menggunakan aplikasi software *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan metode *simple random sampling*.

Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa “pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu”. Dengan menggunakan teknik *simple random sampling* mampu memberikan jawaban yang lebih akurat terhadap populasi tanpa memperhatikan strata anggota populasi yang dipilih menjadi anggota sampel. Besaran sampel yang akan diteliti sebagai berikut :

$n =$ Keterangan : $n =$ Jumlah Sampel $N =$ Jumlah Populasi $e =$ Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan adalah 10%

Dalam perhitungan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan besaran sampel, Anda dapat mengikuti rumus berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Nilai kritis (batas kesalahan) yang diinginkan (dalam bentuk desimal)

Dalam hal ini, nilai kritis (e) yang diinginkan adalah 10%, yang perlu diubah menjadi desimal. Sehingga $e = 0.10$.

telah disebutkan bahwa jumlah indikator yang digunakan dalam variabel adalah 20.

Berdasarkan perubahan penjelasan dan data yang telah Anda berikan, kita dapat menghitung besaran sampel (n) menggunakan rumus Slovin dengan mempertimbangkan jumlah populasi (N) sebesar 130 karyawan dan nilai kritis (e) sebesar 10% (0.10 dalam bentuk desimal). Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

$$n = 130 / (1 + 130 * (0.10)^2) \quad n = 130 / (1 + 130 * 0.01) \quad n = 130 / (1 + 1.3) \quad n = 130 / 2.3 \quad n \approx 56.52$$

Dalam praktiknya, dibulatkan angka sampel ke atas menjadi angka bulat. Jadi, dalam penelitian ini, besaran sampel yang dibutuhkan adalah sekitar 57 orang responden, dengan menggunakan teknik simple random sampling untuk memilih 57 karyawan dari PT. Weltes Energi Nusantara di Jawa Timur sebagai responden dalam penelitian

Indikator-indikator variabel dalam penelitian ini merupakan parameter atau aspek yang akan diukur atau diamati untuk memahami dan mengukur pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan di PT. Weltes Energi. Berikut adalah contoh indikator-indikator yang mungkin relevan untuk masing-masing variabel:

Variabel Independen Motivasi

1. Tingkat Keinginan: Mengukur tingkat motivasi intrinsik karyawan dalam mencapai tujuan kerja.
2. Ketertarikan Terhadap Tantangan: Mengukur sejauh mana karyawan tertarik dengan tantangan yang ada dalam pekerjaannya.
3. Usaha Tambahan: Mengukur sejauh mana karyawan bersedia memberikan usaha ekstra untuk mencapai hasil yang lebih baik.
4. Rasa Prestasi: Mengukur seberapa pentingnya rasa prestasi dalam motivasi karyawan.
5. Antusiasme: Mengukur tingkat antusiasme dan semangat karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Variabel Independen Kompensasi

1. Kepuasan Kompensasi: Mengukur sejauh mana karyawan merasa puas dengan sistem kompensasi yang diberikan.
2. Persepsi Keadilan: Mengukur persepsi karyawan tentang keadilan dalam distribusi kompensasi.
3. Insentif Kinerja: Mengukur sejauh mana kompensasi berdasarkan kinerja memengaruhi motivasi karyawan.
4. Keseimbangan Kompensasi: Mengukur sejauh mana karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Variabel Independen Komitmen

1. Komitmen Terhadap Organisasi: Mengukur tingkat kesetiaan dan keterikatan karyawan terhadap PT. Weltes Energi.
2. Komitmen Terhadap Tujuan Organisasi: Mengukur tingkat kepercayaan karyawan terhadap tujuan dan visi perusahaan.
3. Komitmen Terhadap Nilai Organisasi: Mengukur sejauh mana karyawan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan.
4. Komitmen Terhadap Rekan Kerja: Mengukur sejauh mana karyawan berkolaborasi dan mendukung rekan kerja.

Variabel Dependen Kinerja Karyawan

1. Pencapaian Target: Mengukur sejauh mana karyawan berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan.
2. Produktivitas: Mengukur sejauh mana karyawan dapat menghasilkan hasil kerja dengan efisien.
3. Kualitas Hasil Kerja: Mengukur seberapa baik kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan.
4. Inovasi: Mengukur sejauh mana karyawan berkontribusi pada inovasi atau perbaikan dalam pekerjaan mereka.

5. Partisipasi Tim: Mengukur seberapa aktif karyawan dalam berkolaborasi dan berpartisipasi dalam tim kerja.
6. Otoritas dan Tanggung Jawab: Otoritas adalah wewenang yang dimiliki seseorang yang dibebankan kepadanya, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang terpisahkan akibat dari kepemilikan wewenang.
7. Disiplin :Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan dalam menghormati perjanjian-perjanjian kerja dengan perusahaan pegawai bekerja

Dari indikator-indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam bekerja harus dikerjakan dengan tepat

No.	Variabel	Indikator	No butir	Referensi
1.	Kinerja Karyawan	Efektivitas dan efisiensi	1,2,3	Robbins (2008)
		Tanggung jawab	4,5,6	
		Disiplin	7,8,9	
		Inisiatif	10,11,12	
2.	Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	1,2,3,4	Maslow (2006)
		Kebutuhan rasa aman	5,6,7,8	
		Kebutuhan social	9,10,11*,12	
		Kebutuhan akan prestasi	13,14,15,16,17	
		Kebutuhan aktualisasi diri.	18*,19,20,21	
3.	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	1,2,3,4	Robbins (2008)
		Komitmen normative	5,6	
		Komitmen continuance	7,8,9	
4.	Etos Kerja	Kerja adalah rahmat	1,2,3,4	Jansen H. Sinamo (2005)
		Kerja adalah amanah	5,6,7,8	
		Kerja adalah panggilan	9,10,11	
		Kerja adalah aktualisasi	12,13,14,15	
		Kerja adalah ibadah	16,17,18,19	
		Kerja adalah seni	20*,21,22,23	
		Kerja adalah kehormatan	24,25,26,27	
		Kerja adalah pelayanan	28,29,30,31	

*)Butir pertanyaan negative

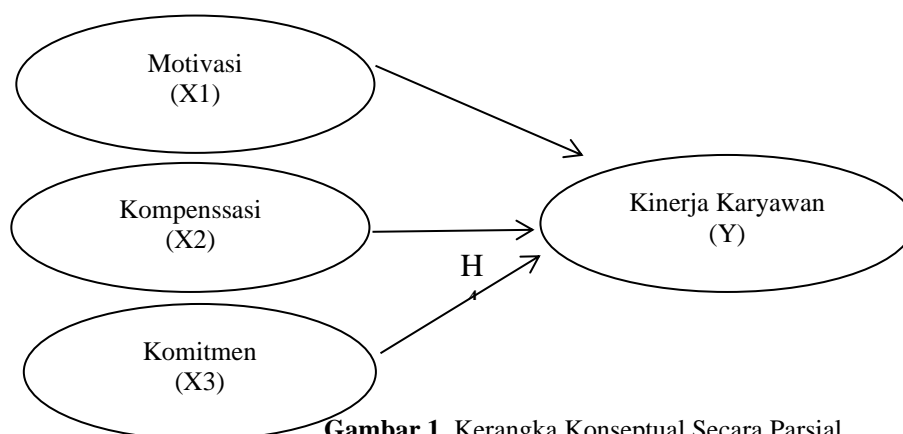
Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

waktu serta kerjasama yang solid dari para karyawan dan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan, karena akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan indikator dikemukakan oleh Robbin yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif [17].

Gambar 1. Kisi-Kisi Indikator

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Secara Parsial

Hipotesis

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.

Definisi Oprasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi motivasi (X1), kompensasi (X2), komitmen (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel intervening.

1. Motivasi (X1)

Definisi motivasi (X1) merujuk pada pendapat yang dikemukakan [18]. Definisi motivasi adalah sebagai cara yang menarangkan hal daya, arah, serta intensitas seorang dalam usaha buat menggapai tujuan. Indikator motivasi menurut AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2011 :

- a. **Pencapaian dan Pengembangan Pribadi:** Individu yang termotivasi cenderung memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dan pengembangan pribadi. Mereka akan berusaha untuk mengatasi tantangan, meningkatkan kualitas pekerjaan, dan terus belajar dan berkembang.
- b. **Pengakuan dan Apresiasi:** Motivasi juga dipengaruhi oleh pengakuan dan apresiasi terhadap hasil kerja individu. Ketika individu merasa bahwa upaya dan kontribusinya diakui dan dihargai oleh atasan atau rekan kerja, motivasi mereka cenderung meningkat.
- c. **Tantangan dan Variasi Pekerjaan:** Rutinitas yang monoton dapat mengurangi motivasi. Individu cenderung lebih termotivasi jika mereka memiliki tugas-tugas yang menantang dan bervariasi, yang mendorong mereka untuk terus berpikir kreatif dan mengembangkan solusi baru.
- d. **Otonomi dan Tanggung Jawab:** Memberikan otonomi kepada individu dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan mereka dapat meningkatkan motivasi. Individu yang merasa memiliki tanggung jawab atas pekerjaan mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang baik [19].
- e. **Ketepatan Sasaran (Goal Clarity):** Keterbukaan dan kejelasan tentang tujuan kerja dan harapan yang diharapkan dari individu dapat meningkatkan motivasi. Individu perlu tahu apa yang diharapkan dari mereka agar mereka dapat fokus pada pencapaian tujuan tersebut.
- f. **Imbalan dan Penghargaan:** Sistem imbalan yang adil dan sesuai dengan pencapaian dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik. Ini bisa berupa imbalan finansial, promosi, atau penghargaan non-materiil lainnya [20].
- g. **Hubungan Sosial di Tempat Kerja:** Lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari rekan kerja dan atasan juga berkontribusi terhadap motivasi. Hubungan yang baik di tempat kerja dapat meningkatkan rasa keterikatan dan keterlibatan individu terhadap pekerjaan [21].

2. kompensasi (X2)

Definisi kompensasi (X2) merujuk pada pendapat yang dikemukakan Paramitadewi, 2017. Definisi kompensasi adalah salah satu tujuan orang ingin bertugas merupakan mau memperoleh ganti rugi berbentuk pendapatan sebagai jumlah yang dianggapnya sesuai. Indikator kompensasi menurut [22]:

- a. **Imbalan serta Pendapatan:** Imbalan serta Pendapatan Imbalan merupakan biaya yang kerap kali dipakai untuk para pekerja penciptaan serta perawatan. Imbalan pada biasanya berkaitan sebagai tariff pendapatan per jam serta pendapatan umumnya legal buat bayaran biaya tahunan, bulanan ataupun mingguan
- b. **Insentif:** Insentif Insentif merupakan bonus ganti rugi diatas ataupun diluar pendapatan ataupun imbalan yang diserahkan industri.
- c. **Bantuan:** Bantuan Bantuan merupakan asuransi kesehatan serta jiwa, program pension, liburan yang dijamin industri serta bantuan yang lain yang berhubungan sebagai kepegawaian.

3. komitmen (X3)

Definisi komitmen (X3) merujuk pada pendapat yang dikemukakan (Kristanto, 2015). Definisi komitmen adalah tingkatan keikutsertaan pegawai dalam badan serta memiliki bukti diri yang serupa sebagai organisasi. Indikator komitmen menurut (Suhartini, 2020) :

- a. **Komitmen Afektif:** Keterikatan yang muncul dari perasaan positif terhadap organisasi, di mana individu merasa terlibat secara emosional dan merasa memiliki hubungan yang kuat dengan organisasi.

Perasaan Positif: Individu yang memiliki komitmen afektif akan merasa memiliki perasaan positif terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Mereka mungkin merasa bangga, senang, dan bahagia menjadi bagian dari organisasi tersebut.

- b. **Komitmen Kontinuitas:** Berkaitan dengan keterikatan yang muncul karena individu merasa terikat oleh biaya-biaya yang telah dikeluarkan dalam hubungan mereka dengan organisasi. Ini mencakup biaya waktu, usaha, dan investasi emosional. **Kewajiban Kontraktual:** Individu mungkin merasa bahwa mereka memiliki kewajiban kontraktual untuk tetap berada dalam organisasi karena perjanjian kerja atau tanggung jawab tertentu.
- c. **Komitmen Normatif:** Merupakan keterikatan berdasarkan keyakinan dan nilai-nilai pribadi individu terhadap pentingnya mematuhi norma-norma sosial dan moral. Individu merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkomitmen pada organisasi.
- d. **Tanggung Jawab Moral:** Individu dengan komitmen normatif mungkin merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berada di organisasi karena mereka merasa memiliki komitmen terhadap nilai-nilai dan norma-norma yang dianggap penting.

4. Kinerja (Y)

Definisi operasional variable kinerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh (R. H Andrey, 2019) [23]. Kinerja Karyawan adalah hasil kegiatan yang diperoleh oleh seseorang pegawai cocok sebagai tanggung jawabnya bersumber pada keahlian serta kemampuan yang dipunyai. Indikator kinerja menurut Pandi Afandi, 2018 :

- a. Jumlah hasil kegiatan: seluruh berbagai wujud dasar dimensi yang berkaitan sebagai jumlah hasil kegiatan yang dapat diklaim dalam dimensi nilai ataupun bandingan nilai yang lain.
- b. Mutu hasil kegiatan: seluruh berbagai wujud dasar dimensi yang berkaitan sebagai mutu ataupun kualitas hasil kegiatan yang bisa diklaim dalam dimensi nilai ataupun bandingan nilai yang lain.
- c. Efisiensi dalam melakukan kewajiban: berbagai pangkal energi dengan cara bijak serta sebagai metode yang irit bayaran [24].
- d. Patuh kegiatan: patuh pada hukum serta peraturan yang legal.
- e. Inisiatif: keahlian buat menyudahi serta melaksanakan suatu yang betul tanpa wajib diberi ketahui, sanggup menciptakan apa yang sepatutnya digarap kepada suatu yang terdapat di dekat, berupaya buat lalu beranjak buat melaksanakan sebagian perihal walaupun kondisi terasa terus menjadi susah.
- f. Akurasi: tingkatan kesesuaian hasil pengukuran kegiatan apakah kegiatan itu udah menggapai tujuan apa belum [25].
- g. Kejujuran: salah satu watak orang yang lumayan susah buat diaplikasikan.
- h. Kreativitas: cara psikologis yang mengaitkan pemunculan buah pikiran ataupun yang mengaitkan pemunculan buah pikiran [26].

Uji Instrumen

Uji instrument penelitian merupakan media untuk menguji semua variabel. Pada penelitian ini memakai kuesioner atau angket, yang telah dikirimkan kepada responden untuk memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang telah di tempuh dan di alami pada tempat tersebut. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketelitian antara data yang sebenarnya terjadi dengan butir soal dan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menentukan keefektifan butir soal. Kaitkan skor item dengan jumlah item tersebut. Jika koefisien antara jumlah makalah dan jumlah total makalah adalah 0,3 atau lebih tinggi, makalah dianggap valid. Namun, jika nilai korelasinya kurang dari 0,3, maka makalah tersebut dinyatakan tidak valid. [27]

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk memastikan keandalan bahan ajar. Yang dimaksud dengan instrumen andal adalah instrumen yang dapat digunakan dalam berbagai cara untuk menghasilkan objek dan data yang sama. [28]

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada regresi berganda [29]. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedasitas dan uji autokorelasi, adapun penjelasannya sebagai berikut:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini memiliki maksud dan tujuan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis 3 variabel ini dapat diterima (Sugiyono, 2019a). Dalam penelitian ini ada 3 variabel *Kualitas Pelayanan* (X_1), *Lokasi* (X_2), *Harga* (X_3) *Kepuasan Pelanggan* (Y). Rumus regresi linier berganda :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t-test pada dasarnya untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian sebagian disebabkan oleh penjelasan variasi variabel dependen [30]. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam uji-t adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikan penelitian $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- b. signifikan penelitian $> 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah terdapat dampak signifikan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2019b). Pada uji F dilakukan pada tingkat keyakinan sebesar 95% atau 0,05 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika F hitung (sig) $> 0,05$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Jika F hitung (sig) $< 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Diskriptif

1. Distribusi Frekuensi

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan tentang rata-rata tanggapan dari responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah yang memberikan jawaban terhadap masing-masing pernyataan dari indikator setiap variabel. Berikut hasil dari tanggapan responden :

1. Motivasi

Item	STS	TS	Netral	S	SS	Mean
X1.1	0	0	17	24	16	3,98
X1.2	0	0	20	15	22	4,04
X1.3	0	0	19	20	18	3,98
X1.4	0	0	11	27	19	4,14
X1.5	0	0	11	26	20	4,16

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X1.5 dengan rata-rata sebesar 4,16 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari “Saya merasa termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah saya tetapkan”.

2. Kompensasi

Item	STS	TS	Netral	S	SS	Mean
X2.1	0	1	17	26	16	4
X2.2	0	2	20	15	15	3,75
X2.3	0	0	19	18	18	3,95
X2.4	0	1	11	26	13	3,89

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X2.1 dengan rata-rata sebesar 4 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari “Saya merasa bahwa upah atau gaji saya mencerminkan nilai dan kontribusi saya terhadap perusahaan.”.

3. Komitmen

Item	STS	TS	Netral	S	SS	Mean
X3.1	0	1	17	15	16	3,81
X3.2	0	0	20	24	16	3,98
X3.3	0	1	19	20	16	3,89

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu X3.2 dengan rata-rata sebesar 3,98 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari “Saya merasa puas dengan kemampuan saya untuk mengambil tanggung jawab dan membuat keputusan yang tepat”.

4. Kinerja Karyawan

Item	STS	TS	Netral	S	SS	Mean
Y.1	0	1	9	27	20	4,16
Y.2	0	2	25	15	15	3,75
Y.3	0	0	17	24	16	3,98
Y.4	0	1	14	26	16	4
Y.5	0	0	20	20	17	3,95
Y.6	0	0	27	19	11	3,72
Y.7	0	1	14	26	16	4
Y.8	0	0	19	20	18	3,98
Y.9	0	0	11	27	19	4,14

Berdasarkan pada Tabel diatas maka dapat diketahui bahwa item pernyataan yang memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Y.1 dengan rata-rata sebesar 4,16 dengan hasil yang di didukung oleh responden yang mayoritas menjawab pernyataan dari “Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.”.

B. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang diukur

Variabel	Item	R Hitung	R tabel	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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Hasil diatas menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai R hitung lebih besar daripada R tabel maka pengujian ini dinyatakan valid

C. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang di berikan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dan cronbach's alphas dapat diterima jika $> 0,60$. Semakin dekat cronbach's alpha dengan 1, maka semakin tinggi keandalankonsisten internal.

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai cronhbach's alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliable

D. Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai yang efisien dari persamaan regresi berganda dengan kuadrat kecil biasa (*ordinary least square*), maka dalam melakukan analisis data harus memenuhi asumsi klasik sebagai berikut :

3.1. Uji Normalitas

Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

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.

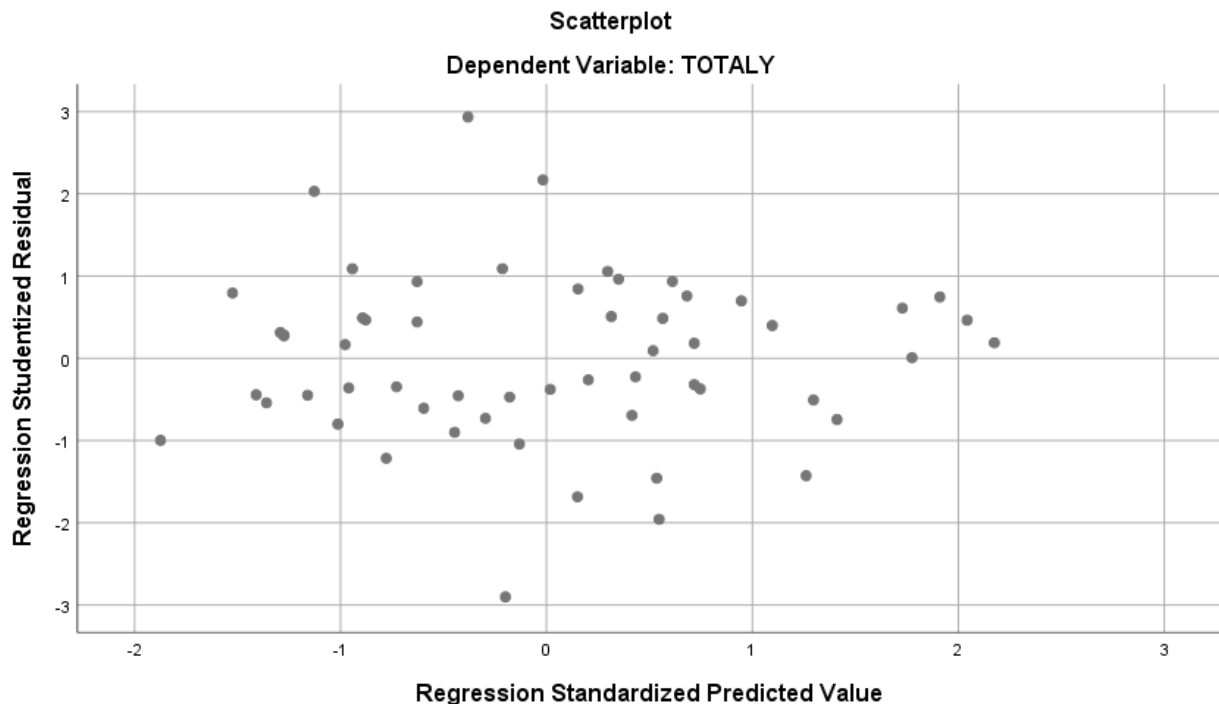
3.2. Uji Multikolinieritas

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Dari tabel 4 membuktikan nilai VIF dari variabel X_1 ialah 1,938 ($1,938 < 10$), variabel X_2 1,773 ($1,773 < 10$) dan variabel X_3 1,914 ($1,914 < 10$) hingga bisa diterangkan bahwa regresi linier ,berganda bebas dari multikolinieritas.

E. Uji Heteroskedastisitas



Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Melihat dari gambar Scatterplot diatas 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

F. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Durbin-Watson
1,705

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

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.

G. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan menggunakan bantuan program IBM SPSS *version 2.5* sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

Model	Unsatandardized Coefficient	Satandardized Coefficient

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

Hasil penelitian diperoleh model regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,783 + 0,288X_1 + 0,163X_2 + -0, X_3 + e.$$

Dari hasil persamaan diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai koefisien Motivasi (X1) sebesar 0,749, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Motivasi (X1) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,749
- Nilai koefisien Kompensasi (X₂) sebesar 0,825 artinya bahwa setiap kenaikan atau penambahan satu-satuan Kompensasi (X₂) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,825.
- Nilai koefisien Komitmen (X3) sebesar 0,749, artinya bahwa setiap penambahan satu-satuan Komitmen (X3) akan mengakibatkan meningkatnya nilai Kinerja karyawan (Y) sebesar 0,749

H. Koefisien Determinasi R²

Nilai yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah nilai *Adjusted R square*, nilai tersebut diambil dari tabel model *summary* dan diperoleh nilai sebagai berikut :

Model Summary

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

dapat diketahui nilai R Square sebesar 0,897 artinya pengaruh semua variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Kompeensasi (X2) dan Komitmen (X3) mempengaruhi variabel terikat 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.

I. Uji t Parsial

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

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

- Pada variabel Motivasi (X1) nilai sig. 0.000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya Motivasi (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

- b. Pada variabel Kompensasi (X₂) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya variabel Kompensasi (X₂) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).
- c. Pada variabel Komitmen (X₃) nilai sig. $0.011 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya variabel Komitmen (X₃) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

J. Uji F Simultan

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

Sumber :Hasil olah data SPSS V.25

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 Motivasi (X₁), Kompensasi (X₂) dan Komitmen (X₃) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji yang telah diolah menggunakan software SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan di PT. Weltes Energi Nusantara menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh seara parsial terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja juga ditunjukkan bahwa karyawan PT. Weltes Energi Nusantara termotivasi ketika perusahaan memotivator dengan capaian terbaik karyawan dihitung berdasarkan target yang diraih. Tak hanya itu, Kompetisi dalam pelampauan target antar individu maupun kelompok menjadi ajang penentu siapa yang terbaik juga menjadi penggairah jiwa. Serta termotivasi atas kebijakan bahwasanya karyawan yang multi talenta dan memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] pada penelitiannya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. [9] dan [10] juga memberikan kesimpulan serupa bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kompensasi

Dalam penelitian tersebut hasil analisis membuktikan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja juga ditunjukkan bahwa karyawan PT. Weltes Energi Nusantara merasa puas ketika perusahaan mendongkrak dengan tambahan cuti atas pelampauan target-target yang ditentukan. Tak hanya itu, nominal pemberian bonus dan insentif juga dianggap sesuai dan memuaskan para karyawan. Serta nominal limit asuransi keselamatan kerja juga dianggap para karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan yang didapatkan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5]. pada penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Selain itu, juga menyimpulkan hal serupa bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil yang tidak berbeda juga dikemukakan pada penelitian [6] dan juga [7] yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

Komitmen

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmenberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT. Weltes Energi Nusantara semua karyawan secara alamiah memiliki komitmenkerja sehingga karyawan yang mencintai dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan mampu meningkatkan capaian standart kerja yang telah ditentukan dan akan meminimalisir hal-hal yang dapat menghambat pekerjaannya. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [18]dan [27], yang menyatakan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Komitmen dan tanggung jawab pegawai merupakan loyalitas yang memiliki dampak baik terhadap keberlangsungan masa depan perusahaan.Berdasarkan indikator kompetensi menurut [18], antara lain : Kesetiaan, Tanggung jawab, Team work, Ketepatan dan Minat. Sedangkan indikator kinerja menurut [24]antara lain : Kehadiran, Kualitas kerja, Kuantitas kerja dan Leadership.Dari sebaran kuesioner yang didapat, menyatakan bahwa indikator tanggung jawab pada variabel komitmen dan indikator kuantitas pada variabel kinerja paling banyak dijawab setuju oleh para responden. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab seorang karyawan yang menerima tugas dari atasan dituntut mampu menyelesaikannya sesuai targetwaktu yang telah ditentukan. Karyawan di PT. Weltes Energi Nusantara memiliki komitmen dan tanggung jawab yang tinggi, itu terlihat dari adanya karyawan yang bersedia bekerja lembur di luar jam operasional kerja yang

semestinya, karena untuk meningkatkan target produksi perusahaan yang tinggi. Tidak hanya itu, karyawan juga dituntut memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja baik individu maupun kelompok, karena jika karyawan bekerja dengan kompak dan solid akan tercipta rasa kekeluargaan, tidak terjadi konflik antar karyawan dan dapat meningkatkan produktifitas kerja.

IV. SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja karyawan dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebar kuesioner kepada 57 responden yang merupakan karyawan PT. Weltes Energi Nusantara, disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan. Motivasi, kompensasi dan Komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, kompensasi dan Komitmen berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kasih kepada universitas muhammadiyah sidoarjo , fakultas humum bisnis dan ilmu sosial, program studi manajemen, dosen serta selruh teman-teman yang telah membantu dalam keberhasilan penulis sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- [1] AA Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. 2011
- [2] Arquisola, M. J., & Walid Ahlisa, S. U. Do Learning and Development Interventions Motivate Employees at PT Danone Indonesia? Applying McClelland's Theory of Motivation to FMCG Industries. *FIRM Journal of Management Studies*, 4(2), 2019. <https://doi.org/10.33021/firm.v4i2.780>
- [3] Diana Sulianti K. L. Tobing. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11, pp.31-37. 2019
- [4] Dr. Edy Soetrisno, M. S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2010
- [5] Drucker, & F., P. *Efektif dan Efisien*. 38–52. 2012
- [6] Kristanto, H. Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98. 2015. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- [7] Kurniandra, F. W., Febriyantoro, M. T., Zulkifli, Z., Suleman, D., Saputra, F., & Suyoto, Y. T. The effect of organizational culture, work discipline, and work experience on employee performance at PT. Omnikopi Kreasi Enak. *Priviet Social Sciences Journal*, 2(4), 18–24. 2022. <https://doi.org/10.55942/pssj.v2i4.179>
- [8] Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2017
- [9] Maretasari, R., & Nuraini, F. PENGARUH KEBIJAKAN PERUSAHAAN TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN DENGAN KOMPENSASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Karyawan KAP Drs. Chandra Dwiyanto di Surabaya). *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 14(1), 2018. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v14i1.408>
- [10] Natalie J. Allen, J. P. M. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. 1990
- [11] Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 2018. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- [12] Nugroho, M. N., & Paradifa, R. Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. 2020. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- [13] Nugroho, M. N., & Paradifa, R. . Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Kompetensi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. 2020. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- [14] Pandi Afandi. *Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator*. 2018
- [15] Paramitadewi, K. F. Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397. 2017
- [16] R. H Andrey, R., Adolfina, & Uhing, Y. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. 2019
- [17] Rahmawati, D. Teori Humanistik Abraham Maslow. *Universitas Pendidikan Indonesia*, 1(1), 56. 2016
- [18] Robbins, S. P., Judge, T. A., Angelica, D., Cahyani, R., & Rosyid, A. *Perilaku organisasi = Organizational behavior / Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge ; penerjemah Diana Angelica, Ria Cahyani, Abdul Rosyid*. 2008
- [19] Sari sasi gendro, dea aulya. Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *LP2M UST Jogja* (Issue March). 2022
- [20] Sedarmayanti, Hajjah, *Perencanaan dan pengembangan SDM : untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja / Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU.; editor penerbit, Anna*. 2017
- [21] *Sistem Imbalan (compensation)*. 2015.
- [22] Sofar Silaen, *Metodologi penelitian sosial untuk penulisan skripsi dan tesis / Drs. Sofar Silaen, MM*. 2018
- [23] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. *Informatik : Jurnal Ilmu Komputer*, 15(1), 2019. <https://doi.org/10.52958/iftk.v15i1.1299>

- [24] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. *Informatik : Jurnal Ilmu Komputer*, 15(1), 2019. <https://doi.org/10.52958/iftk.v15i1.1299>
- [25] Suhartini, Y. Analisis Dimensi Komitmen Organisasional yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Karyawan PT KAI DAOP VI Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 93–108. 2020. <https://doi.org/10.31316/akmenika.v15i2.1000>
- [26] Suwati, Y. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55. 2013
- [27] Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. 2022. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- [28] Vanesha, F., Wardhana, A., Bisnis, P. A., Telkom, U., & Karyawan, K. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt . Sate Taichan “ Goreng ” Cab . Jakarta) Influence of Compensation on Employee Performance (Study on*. 5(2), 2634–2641. 2018
- [29] Veithzal, *RManajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Veithzal Rivai Zainal, Ed.). Veithzal Rivai Zainal. 2014
- [30] Wukir, H., *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sekolah / penulis, Dr. H. Wukir, SH, M.Ed.* 2013
- [31] M. S. Sabarofek, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota,” *JFRES J. Fisc. Reg. Econ. Stud.*, vol. 3, no. 2, pp. 37–46, 2020, doi: 10.36883/jfres.v3i2.46.
- [32] V. E. Santi and S. Widodo, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta,” *J. Ilm. Manaj. Surya Pasca Sci.*, vol. 10, no. 2, pp. 1–9, 2021, doi: 10.35968/jimspc.v10i2.782.
- [33] S. J. Rio, F. Sandy, B. Yusuf, and F. S. Vicky, “Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jambura Econ. Educ. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 38–44, 2021, [Online]. Available: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.
- [34] B. Sudiyono and N. Qomariyah, “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut),” *Int. J. Soc. Sci. Bus.*, vol. 2, no. 3, p. 150, 2019, doi: 10.23887/ijssb.v2i3.16220.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.