

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan

Alfian¹⁾, Junita Astramia²⁾

^{1,2)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP
junitaastramia@yahoo.com

ABSTRACT

Improving employee performance giving compensation and motivation is an indicator that can affect employee performance. However, every company has an organization. Organizations have commitments called organizational commitment. With all these variables can improve employee performance at PT. IDS Medical System Indonesia Medan Branch. In the study, it shows that the variable X1 is Compensation, Variable X2 is Motivation and Variable X3 Organizational Commitment called the free variable. While for the dependent variable is the performance of employee Y. for the population and sample in this study amounted to 80 people. The results of the study that the variable compensation and motivation have a significant effect on the performance of employees with a sig value <0.05. However, for organizational commitment variables not so influential with employee performance with a sig value > 0.05.

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

Detail Artikel:

Diterima : 16 Maret 2019

Disetujui : 02 Maret 2020

DOI:10.31575/jp.v4i2.148

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat krusial bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai, sebagai akibatnya dapat berfungsi secara produktif buat tercapainya tujuan perusahaan. Kelangsungan hayati suatu perusahaan sangat ditentukan sang sumber daya insan sehingga suatu perusahaan wajib menyampaikan perhatian yg lebih mengenai hal tersebut. dalam hal ini diperlukan adanya suatu korelasi yang saling menguntungkan antara karyawan dan pemilik perusahaan sebagai akibatnya bisa mendorong semangat kerja karyawan.

Kompensasi diharapkan mampu merangsang atau memotivasi semangat kerja karyawan sebagai akibatnya karyawan bisa memberikan kinerja terbaiknya untuk

perusahaan yang akan berdampak di kepuasan kerja serta kualitas pelayanan karyawan.

Kompensasi disini merupakan balas jasa yg diterima karyawan pada bentuk barang eksklusif juga tidak langsung. Kompensasi pada bentuk eksklusif dapat berupa gaji, bonus, upah, serta insentif. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang tidak pribadi bisa bentuk kesejahteraan karyawan berupa: service (fasilitas-fasilitas).

Kompensasi yg diberikan yang dianggap perusahaan sudah sinkron di kenyataannya karyawan yg bekerja belum mendapatkan kompensasi yg adil atau sinkron ini dilihat masih poly laporan yang masuk terutama di tahun 2016.

Selain kompensasi, motivasi adalah hal yang dapat mensugesti kinerja individu karyawan bagi setiap perusahaan. Kurangnya motivasi kerja berasal karyawan dan pimpinan perusahaan akan Mengganggu kinerja karyawan serta menyampaikan akibat yg tindak aman pada bekerja. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja menggunakan tekun, dan disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana aman terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Menurut (Yusuf, 2014) Motivasi merupakan proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau grup kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yg telah ditetapkan. Motivasi sangatlah krusial karena motivasi ialah hal yang mengakibatkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat serta antusias mencapai yang akan terjadi yang optimal. Motivasi semakin penting sebab manajer membagikan pekerjaan di bawahannya buat dikerjakan menggunakan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap serta terampil namun yg terpenting mereka mau bekerja ulet serta berkeinginan buat mencapai akibat kerja yang maksimal . Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada adalah bagi perusahaan Jika mereka tidak mau bekerja giat.

pada PT. IDS Medical System Indonesia, motivasi yang diberikan berupa penghargaan dan hukuman, berdasarkan perusahaan eksekusi merupakan cara yang terbaik pada memotivasi karyawannya. eksekusi yg diberikan setimpal dengan kesalahan yang diperbuat sang karyawannya. eksekusi diberikan misalnya ialah karyawan yg melakukan tindakan terlambat akan diberlakukan denda ataupun mutilasi honor .

perseteruan yg dihadapi melihat kenyataan diatas pada peningkatan kinerja karyawan hadiah kompensasi serta motivasi merupakan indikator yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan. tapi, setiap perusahaan mempunyai organisasi. Organisas-organisasi memiliki komitmen yg diklaim dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi pula ialah galat satu indicator kinerja karyawan. menurut (Coryanata, 2006) Komitmen organisasi artinya dorongan dari pada individu buat berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai menggunakan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri.

Sedangkan (Rachmawati, 2009) mengartikan komitmen organisasional menjadi sikap yg membagikan “loyalitas” karyawan serta artinya proses berkelanjutan bagaimana seseorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada kesuksesan serta kebaikan organisasinya. Adanya komitmen organisasi yg tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar asal

perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya

Komitmen organisasional yang terdapat pada PT. IDS Medical System Indonesia 6 bulan belakangan ini menurun, ini ditandakan menggunakan adanya catatan dari personalia bahwa beberapa karyawannya yg mulai senang terlambat masuk kerja, membolos serta bahkan terdapat beberapa karyawan yang mengajukan surat pengunduran diri.

Melihat kenyataan seperti itu perlu kiranya mencari penyebab asal berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi, bahwa komitmen terhadap organisasi dapat ditentukan oleh beberapa faktor, antara lain oleh faktor demografi, kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan motivasi berprestasi.

Sesuai latar belakang duduk perkara yang disampaikan diatas, maka peneliti tertarik buat meneliti bahwa kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional akankah bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai akibatnya peneliti menerima judul impak Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. IDS Medical Systems Indonesia Cabang Medan

Dari (Mangkunegara, 2011) Kinerja karyawan (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai pada melaksanakan tugasnya sinkron dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. Sedangkan menurut (Rivai, 2008) menyatakan kinerja atau prestasi kerja ialah hasil atau taraf keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan menggunakan banyak sekali kemungkinan, seperti baku yang akan terjadi kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah dipengaruhi terlebih dahulu serta disepakati bersama.

Berdasarkan (Wibowo, 2014) berkata bahwa kinerja adalah melakukan suatu aktivitas serta menyempurnakannya sinkron menggunakan tanggung jawabnya menggunakan yang akan terjadi seperti yg pada harapkan. berasal definisi diatas maka dalam melakukan serta menyempurnakan suatu kegiatan harus didasari menggunakan rasa tanggung jawab agar tercapai akibat mirip yang diharapkan.

Pengertian kompensasi secara umum ialah balas jasa yg diberikan atas akibat kerja serta donasi yang sudah diberikan kepada perusahaan oleh karyawan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan menggunakan baik pada perusahaan pantas buat menerima suatu balas jasa berasal perusahaan.

(Sofyandi, 2008) mendefinisikan wacana kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang wajib dimuntahkan sang perusahaan menggunakan asa bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan pada bentuk prestasi kerja berasal karyawan. Selanjutnya kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang pribadi atau tidak eksklusif yang diterima karyawan menjadi imbalan jasa yg diberikan pada perusahaan (Hasibuan, 2009).

Sedangkan pendapat asal (Nurjaman, 2014) mendefinisikan bahwa kompensasi artinya sesuatu yang diterima para karyawan menjadi balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Perusahaan memiliki asa atas kompensasi yang telah dibayarkan kepada karyawan akan menaikkan prestasi kerja yang dapat menguntungkan perusahaan.

(Pamela & Oloko, 2015) Motivasi artinya kunci asal organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan pada organisasi dengan cara serta bantuan yang bertenaga buat bertahan hayati. Motivasi ialah menyampaikan bimbingan

yang sempurna atau arahan, asal daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik buat bekerja menggunakan cara yang anda inginkan. (Chukwuma & Obiefuna, 2014) Motivasi ialah proses membangkitkan sikap, mempertahankan kemajuan perilaku, serta menyalurkan perilaku tindakan yg khusus. dengan demikian, motif (kebutuhan, asa) mendorong karyawan buat bertindak.

Motivasi merupakan suatu proses yang dimulai menggunakan kebutuhan pada diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang buat melakukan serangkaian aktivitas yang mengarah ke tercapainya tujuan eksklusif. Tujuan yang Jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.(Munandar, 2001).

Menurut (Miftahun & Sugiyanto, 2010) menyatakan bahwa motivasi kerja artinya suatu usaha yg bisa mengakibatkan suatu sikap, mengarahkan perilaku, serta memelihara atau mempertahankan perilaku yg sesuai menggunakan lingkungan kerja pada organisasi. Motivasi kerja ialah kebutuhan utama insan serta sebagai bonus yang dibutuhkan memenuhi kebutuhan utama yang diinginkan, sebagai akibatnya Jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yg memiliki motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya bisa terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengertian awam, Motivasi dikatakan menjadi kebutuhan yg mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja merupakan suatu yang mengakibatkan semangat atau dorongan kerja. sang karena itu, motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa diklaim pendorong semangat kerja. kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang energi kerja ikut memilih besar kecilnya prestasinya. (Anoraga, 2009).

Dari (Robbins, 2006), komitmen karyawan terhadap organisasi yaitu hingga tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi eksklusif. Karyawan yg memiliki komitmen merupakan karyawan yg memberikan keterlibatan yg tinggi dalam suatu organisasi (Darmawan, 2013).

Selain itu pula komitmen organisasional artinya dimensi sikap penting yang dapat dipergunakan buat menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seorang yang relatif bertenaga terhadap organisasi, serta mengetahui cita-cita anggota organisasi buat tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi dan mampu menerima tata cara-adat yg terdapat pada perusahaan tadi.

Sedangkan berdasarkan (Sopiah, 2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi artinya suatu ikatan psikologis di karyawan yg ditandai menggunakan adanya agama serta penerimaan yg bertenaga atas tujuan serta nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi serta asa buat mempertahankan kedudukan menjadi anggota organisasi. Selain itu komitmen organisasi berdasarkan (David, 2005) adalah refleksi loyalitas karyawan dan proses berkelanjutan pada mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keyakinan buat mendapatkan nilai dan tujuan organisasi

Sesuai perumusan dilema, dari beberapa penelitian wacana kompensasi, motivasi serta komitmen organisasional kerja terhadap kinerja dan

berbagai teori yang mendukung, selanjutnya penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut:

H1 : kompensasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan.

H2 : Motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan.

H3 : komitmen organisasional diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2014), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2014) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Menurut (Sugiyono, 2015) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dimana populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan, yang mana keseluruhan karyawannya berjumlah 80 orang

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Teknik pengambilan Sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi (Sugiyono, 2015). Berdasarkan populasi karyawan, maka sampel penelitian ini sebanyak 80 orang.

Definisi variabel operasional yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Definisi Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Kompensasi(X1)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja 2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan membayar 3. Serikat buruh atau organisasi karyawan 4. Produktivitas Kerja 5. Biaya Hidup 6. Posisi atau Jabatan Karyawan 7. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja. 8. Sektor Pemerintah (Sofyandi, 2008)
2	Motivasi (X2)	Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. (Chukwuma & Obiefuna, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan Mencapai Tujuan 2. Semangat Kerja 3. Inisiatif dan Kreatifitas. 4. Rasa Tanggung Jawab (Syahyuti, 2010)
3	Komitmen Organisasional (X3)	Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. (Sopiah, 2008)	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Affective Commitment</i> 2. <i>Continuance Commitment</i> 3. <i>Normative Commitment</i> Nowday (2000)
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya. (Mangkunegara, 2011)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama (Mathis & Jackson, 2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, yang mana jika nilai *asym.sig (2-tailed)* > 0.05 maka distribusi data dikatakan normal. Secara rinci hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Normalitas

		X1	X2	X3	Y
N		53	53	53	53
Normal Parameters(a,b)	Mean	23.8868	24.0566	24.7925	24.7358
	Std. Deviation	2.59926	2.40524	2.82406	2.76761
Most Extreme Differences	Absolute	.137	.151	.150	.133
	Positive	.131	.151	.101	.122
	Negative	-.137	-.142	-.150	-.133
Kolmogorov-Smirnov Z		1.001	1.099	1.089	.970
Asymp. Sig. (2-tailed)		.269	.179	.186	.304

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data

Sumber: *Data diolah, 2019*

Bahwa nilai *asym.sig (2-tailed)* menunjukkan nilai > dari 0.05, yaitu 0.269 untuk X1, 0,179 untuk X2, 0,186 untuk X3 sedangkan untuk Y adalah 0,304 Dengan demikian data dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode glejser untuk melakukan pengujian. Untuk lebih lengkap lihatlah Tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.313	1.636		2.636	.011
	X1	-.099	.051	-.302	-1.920	.061
	X2	.037	.040	.146	.938	.353
	X3	-.076	.043	-.262	-1.788	.080

a Dependent Variable: ABS

Sumber: *Data diolah, 2019*

bahwa nilai sig menunjukkan nilai > dari 0.05, itu dapat diartikan tidak terjadi heteroskedasitas yang mana pada variabel X1 0,061, X2 0,353 dan X3 0,080.

Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan tolerance > 0.1. Variabel kompensasi (X1) dengan nilai VIF 1.345, variabel motivasi (X2) dengan nilai VIF 1.317, dan variabel komitmen organisasional (X3) dengan nilai VIF 1.163. Pada variabel kompensasi (X1) dengan nilai tolerance 0,744, variabel motivasi (X2) dengan

nilai tolerance 0,760, dan variabel komitmen organisasi (X3) dengan nilai tolerance 0,860. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya, atau variabel independent pada penelitian ini bebas multikolinieritas. Ini dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Error Std.	Beta			tolerance	VIF
1	(Constant)	3.487	2.996		1.164	.250		
	X1	.506	.094	.482	5.374	.000	.744	1.345
	X2	.423	.073	.516	5.807	.000	.760	1.317
	X3	-.063	.078	-.067	-.804	.425	.860	1.163

a Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah, 2019*

Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan (a) t hitung dengan t tabel dan (b) nilai sig dengan α yang diajukan yaitu 95% atau $\alpha = 0,05$. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel dan nilai sig < α 0,05. Ini dilihat dari tabel 5.

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.487	2.996		1.164	.250
	X1	.506	.094	.482	5.374	.000
	X2	.423	.073	.516	5.807	.000
	X3	-.063	.078	-.067	-.804	.425

a Dependent Variable: Y

Sumber: *Data diolah, 2019*

Nilai koefisien regresi setiap variabel yang digunakan dapat dibentuk ke dalam sebuah persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 3,487 + 0,506X_1 - 0,423X_2 - 0,063X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 3,487 yang berarti bahwa tanpa ada kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berada pada 3,487 satuan. Nilai koefisien dari variabel X_1 adalah sebesar 0,506 ini berarti bahwa meningkatnya kompensasi pada satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,506. Nilai koefisien X_2 adalah sebesar 0,423 ini berarti bahwa dengan meningkatnya motivasi pada satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,423 satuan. Nilai koefisien dari variabel X_3 adalah sebesar -0,063 ini berarti bahwa meningkatnya komitmen organisasional satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,63 satuan.

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda, seperti dapat dilihat

pada tabel 6 Pengaruh secara bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F tabel dan F hitung. Hipotesis diterima jika F hitung > F tabel dan nilai sig < α 0,05. Nilai F tabel pada α 0,05 adalah 2,79.

Nilai F hitung 39,312 sedangkan nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig < α 0,05, yaitu $39,312 > 2,79$, dan $sig\ 0,000 < \alpha\ 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 6.
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.226	3	65.742	39.312	.000(a)
	Residual	81.944	49	1.672		
	Total	279.170	52			

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

b Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2019

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel atau nilai sig < α 0,05. Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,6765. Untuk variabel kompensasi (X1) nilai t hitung adalah 5,374 atau nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel, yaitu $5,374 > 1,6765$ atau nilai signifikansi $0,000 < \alpha\ 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X1 bernilai positif yaitu 0,506. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan kompensasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima.

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel atau nilai sig < α 0,05. Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,6765. Untuk variabel motivasi (X2) nilai t hitung adalah 5,807 atau nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel, yaitu $5,807 > 1,6765$ atau nilai signifikansi $0,000 < \alpha\ 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X2 bernilai positif yaitu 0,423 Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan motivasi (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua pada penelitian ini dapat diterima

Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel atau nilai sig < α 0,05. Nilai t tabel pada $\alpha = 0,05$ adalah 1,6765. Untuk variabel komitmen organisasional (X3) nilai t hitung adalah -0,804 atau nilai sig adalah 0,425. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel, yaitu $-0,804 < 1,6765$ atau nilai signifikansi $0,425 > \alpha\ 0,05$. Nilai koefisien β dari variabel X3 bernilai negatif yaitu -0,063 Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan komitmen organisasional (X3) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak dapat diterima.

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841(a)	.706	.689	1.29319

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

Sumber: *Data diolah, 2019*

Nilai *Adjusted R square* menunjukkan 0,689. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan 68,9%, sedangkan 31,1% ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 1 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. IDS Medical System Indonesia berpengaruh signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,000 < \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 2 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. IDS Medical System Indonesia berpengaruh signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,000 < \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 3 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. IDS Medical System Indonesia tidak begitu signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,425 > \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$. Hal ini mungkin disebabkan karena dilihat dari pengalaman peneliti bahwa ada beberapa karyawan tidak merasa loyal kepada perusahaan sehingga tidak terjalin komitmen organisasionalnya.

SIMPULAN

Setelah melihat teori dan membuat penelitian maka penulis ingin membuat kesimpulan dari penelitian pengaruh kompensasi, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan sebagai berikut : 1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 1 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan berpengaruh signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,000 < \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$. 2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 2 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan berpengaruh signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,000 < \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$. 3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penelitian melalui hipotesis 3 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja Pengaruh Kompensasi...(Alfian, Astramia)

ISSN: 2556 - 2278

karyawan di PT. IDS Medical System Indonesia Cabang Medan tidak begitu signifikan karena dapat dilihat dari hasil uji T dengan hasil $0,425 > \alpha 0,05$ yang mana untuk persyaratan dalam uji t signifikan adalah $t \text{ tabel} < 0,005$. Hal ini mungkin disebabkan karena dilihat dari pengalaman peneliti bahwa ada beberapa karyawan tidak merasa loyal kepada perusahaan sehingga tidak terjalin komitmen organisasionalnya

UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan selesainya penulisan artikel ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang membantu selama proses penulisan Bapak Febryandhie Ananda SE, M.Si. selaku Ketua STIE “KBP”, Ibu Lidya Martha SE, MM selaku Wakil Ketua STIE “KBP” Ibu Febsri Susanti SE,MM selaku Ketua Prodi Manajemen STIE “KBP” dan Bapak Alfian SE, MM selaku pembimbing skripsi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. (2009). *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2 No. 7.
- Coryanata, I. (2006). Desentralisasi dan Komitmen Organisasi sebagai Pemoderasi Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial pada Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia, 7(1), 79–96.
- Darmawan. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- David, F. R. (2005). *Manajemen Strategis: Konsep*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dona, E. (2016). Pengaruh Perencanaan, Prosedur Dan Pengawasan dan Komitmen Organisasi Dalam Pelaksanaan Anggaran Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Pariaman. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (Jurmak)*, 23-35.
- Dona, E. (2018). Analisis Motivasi Kerja Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Kasus Karyawan LBPP Lia Payakumbuh. *Jurnal KBP*.
- Hasibuan, M. S. . (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Lubis, A. Y. O., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT Japfa Comfeed Indonesia (JCI) Tbk Devisi Fam 1. <https://doi.org/10.31227/osf.io/7tbrg>
- Mangkunegara, A. P. (2011). *anajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Mathis, R. ., & Jackson, J. . (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (D. Angela, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Miftahun, N., & Sugiyanto. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37 No. 1.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Perilaku Inovatif. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)* 3 (2), 209-215
- Nardo, R. Evanita, Syahrizal, S. (2019). The Effect of Transformational Leadership and Non Physical Work Environment on Innovative Behavior with Work Motivation as a Mediation For Employees of Tour And Travel Companies In West Sumatera. 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)
- Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Pamela, A. ., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies*, 5 No. 2.
- Putra, RY. Marlius, D. (2019). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di KPN Batur. Academic Conference For Management 2.
- Rachmawati. (2009). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. <https://doi.org/10.31227/osf.io/pa2cg>
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah, S. (2008). *Manajemen Bisnis Ritel*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Susriyanti, S. Nardo, R. (2019). Pengaruh Fungsi Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Pelayanan Nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jurnal Administrasi Sosial dan Humaniora* 3 (2), 97-111.
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Keempat)*. Jakarta: Rajawali.
- Yudistira, D. S., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesisir Selatan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/jk54m>
- Yusuf, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus pada PT. X Bandung. *The WINNERS*, 14 No. 2, 77–86.