

Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Affective terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT Nagamas Surya Kencana Tegal)

Analysis of the Effect of Compensation, Motivation and Affective Commitment on Employee Performance Empirical Study on Employees of PT Nagamas Surya Kencana Tegal)

Diantoro¹, Syarieful Ikhwan², Akbar Nuur Purnama³, Ari Kristiana⁴, Khalid Iskandar⁵

^{1,2,3,4,5}Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes, Indonesia

e-mail: diantoro@gmail.com, syarief97tmi@gmail.com, akbarnuurpdw@gmail.com, kristianaari12@gmail.com, khalidiskandar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Nagamas Surya Kencana Tegal. Penelitian ini dilaksanakan selama bulan Agustus 2018. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan pengukuran skala Likert 5 point. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nagamas Surya Kencana Tegal dengan jumlah responden sebanyak 50 responden. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda dengan alat uji SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan diperoleh t hitung $> t$ tabel ($2,466 > 1,678$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,018$ ($0,018 < 0,05$). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,915 > 1,678$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,013$ ($0,006 < 0,05$). Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; dengan diperoleh t hitung $> t$ tabel ($2,126 > 1,678$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,039$ ($0,039 < 0,05$). Selanjutnya, kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh f hitung $> f$ tabel ($33,409 > 3,20$), dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Komitmen Affective dan Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted to determine the effect of compensation, motivation, and organizational commitment on the performance of employees of PT Nagamas Surya Kencana Tegal. This research was conducted during August 2017. Data collection was carried out using a questionnaire that had been tested for validity and reliability by measuring a 5-point Likert scale. The sample in this study were employees of PT Nagamas Surya Kencana Tegal with 50 respondents. Hypothesis testing is done by multiple regression analysis using the SPSS. The results of this study indicate that partially compensation has a positive and significant effect on employee performance; obtained t count $> t$ table ($2.466 > 1.678$) and has a significance value of 0.018 ($0.018 < 0.05$). Motivation has a positive and significant effect on employee performance; by obtaining the value of t count $> t$ table ($2.915 > 1.678$) and has a significance value of 0.013 ($0.006 < 0.05$). Affective commitment has a positive and significant effect on employee performance; obtained t count $> t$ table ($2.126 > 1.678$) and has a significance value of 0.039 ($0.039 < 0.05$). And compensation, motivation, and organizational commitment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance by obtaining f count $> f$ table ($33.409 > 3.20$), and have a significance value of 0.000 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: Compensation, Motivation, Affective Commitment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain perusahaan tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Sehingga perusahaan tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses

pencapaiannya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Di dalam sebuah organisasi/perusahaan sering muncul dua kepentingan atau pendapat yang berbeda, yaitu antara pihak manajemen perusahaan dengan para karyawan. Hal ini dimungkinkan karena kedua pihak memandang perusahaan dalam sudut pandang yang berbeda, pihak manajemen menghendaki karyawan bekerja secara optimal dan dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, sementara karyawan menghendaki sebuah imbalan yang besar dalam hal ini adalah kompensasi dan fasilitas-fasilitas lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Pengembangan karyawan berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran perusahaan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam perusahaan yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung setiap perusahaan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.

Pada hakikatnya faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan menurut Handoko (2008) adalah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi, lingkungan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja (karyawan) dituntut untuk selalu memanfaatkan waktu yang tersedia seefektif mungkin karena kinerja karyawan dilihat dari perbandingan hasil dan peran serta dari tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja dituntut untuk seproduktif mungkin yaitu cekatan, mampu menghasilkan uang dan jasa dengan jumlah yang telah ditentukan dalam waktu singkat, sehingga kinerja karyawan bisa naik.

PT Nagamas Surya Kencana (NSK) Tegal merupakan showroom yang bergerak di bidang penjualan kendaraan. Permasalahan terjadi karena PT NSK Tegal mengalami penurunan kinerja yang ditunjukkan dengan tidak tercapainya target penjualan. Berikut ini adalah target dan realisasi penjualan PT NSK Tegal selama tahun 2011-2015 seperti data pada tabel 1. di bawah ini:

Tabel 1. Data Penjualan Kendaraan Tahun 2011-2015

Tahun	Target Penjualan	Total Penjualan	Target Penjualan (%)
2013	1500	1875	125,00
2014	2000	2048	102,40
2015	2500	2125	85,00
2016	2000	1845	92,25
2017	2000	1682	84,10

Sumber: PT. Nagamas Surya Kencana Tegal (2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap tahun ada kenaikan dan penurunan jumlah penjualan. Total penjualan tertinggi dialami pada tahun 2017, sementara terendah dicapai pada tahun 2013. Kinerja yang maksimal dari setiap karyawan bagian pemasaran sangat diperlukan di perusahaan ini, mengingat bahwa kepuasan pelanggan merupakan hal yang utama. Selain itu, semakin ketatnya kompetisi diantara showroom-showroom unggulan di Randu-gunting, harus disadari bahwa perusahaan semakin dituntut untuk memiliki sumber daya yang prima dengan memberikan dorongan (motivasi), kompensasi dan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan. Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Affective terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Empiris di PT Nagamas Surya Kencana Tegal).

KAJIAN LITERATUR

Kinerja dapat ditafsirkan sebagai arti penting suatu pekerjaan; tingkat keterampilan yang diperlukan; kemajuan dan tingkat penyelesaian dari suatu pekerjaan (Panggabean, 2004). Menurut Simamora (2006)

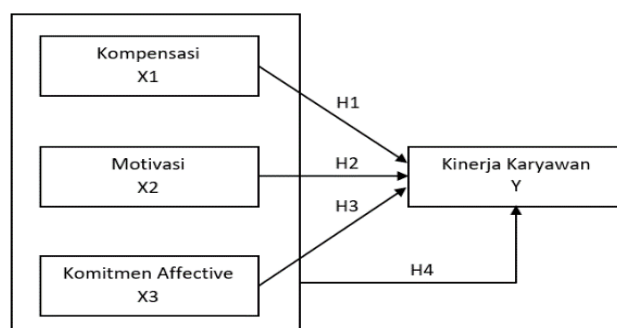
ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN AFFECTIVE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA KARYAWAN PT. NAGAMAS SURYA KENCANA TEGAL)
(DIANTORO, SYARIEFUL IKHWAN, AKBAR NUUR PURNAMA DW)

kinerja karyawan adalah tingkat penye-lesaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pengertian tersebut di atas kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan. Dengan kompensasi yang diterima, pekerja berkeinginan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup minimalnya yang mencakup kebutuhan makanan, minuman, pakaian, dan tempat tinggal. Menurut Dessler (2003) menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2001) kompen-sasi ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja. Menurut Handoko (2008), kompen-sasi adalah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan.

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003). Motivasi menurut Gibson (2001) adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai mengarahkan perilaku. Sedangkan motivasi menurut Robbins (2009) adalah kesediaan melaku-kan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Menurut Handoko (2008) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Menurut Meyer dan Allen (1996), *affective commitment* merupakan komitmen yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identi-fikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen *affective* menurut Kanter (1968) dalam Sopiah (2008) adalah *attachment* secara afek dan emosi terhadap kelompok, dimana pekerja yang memiliki komitmen yang kuat mengidentifikasikan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. *Affective commitment* menurut Michaels (1998) dalam Sopiah (2008), didefinisikan sebagai sampai derajat manakah seorang individu terikat secara psikologis pada organisasi yang memperkerjakannya melalui perasaan seperti loyalitas, affection, karena sepakat terhadap tujuan organisasi.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan proposisi atau dugaan menjelaskan suatu fenomena yang belum terbukti kebenarannya sehingga perlu diuji secara empiris untuk membuktikan kebenarannya (Istijanto, 2009). Pemberian kompensasi yang adil dan tepat dapat membuat karyawan merasa dihargai atas kontribusi jasa mereka bagi perusahaan sehingga dapat membuat karyawan berkinerja lebih baik. Pemberian kompensasi

yang dikelola dengan baik dan layak juga dapat menentukan kualitas karyawan dalam bekerja serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Prinasa, 2016). Dalam hal ini kompensasi akan menimbulkan pengaruh yang positif bagi kinerja karyawan dalam perusahaan.

1. H1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja yang diberikan pimpinan dan perusahaan bagi karyawannya juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja ini memberikan keterikatan tersendiri bagi seorang karyawan untuk bekerja semakin lebih baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan hasil kerja yang terbaik guna pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009). Melihat dari penelitian terdahulu, memang terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja bagi kinerja karyawan.

2. H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Setelah karyawan diberikan motivasi, diharapkan timbul komitmen karyawan terhadap perusahaan. Komitmen saat ini memang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di dalam suatu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Namun lebih penting dari itu, mereka mau memberikan kinerja yang terbaik kepada perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melebihi standar yang diwajibkan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. H3: Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Mengacu pada kemungkinan adanya pengaruh dari variabel kompensasi, terhadap kinerja karyawan, pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh variabel komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan maka secara konseptual variabel kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. H4: Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasional secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* atau penelitian yang bersifat menjelaskan. Metode ini berusaha untuk menjelaskan serta menyoroti hubungan atau pengaruh variabel yang diajukan dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan, uraiannya mengandung deskriptif (Singarimbun & Effendi, 2005). Dalam penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen *affective* terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini pada PT NSK Tegal, dengan alasan perusahaan ini mengalami permasalahan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kompensasi, motivasi dan komitmen *affective*. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT NSK Tegal yang berjumlah 50 orang. Sampel menurut Sugiyono (2004) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Mengingat populasi hanya sebanyak 50 orang, maka sampel yang dipergunakan sama dengan jumlah populasi yang tersedia, yaitu 50 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah sensus. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer yang dalam penelitian ini adalah tanggapan responden berupa kuesioner terhadap variabel kompensasi, motivasi dan komitmen *affective* terhadap kinerja karyawan PT NSK Tegal. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumen yang berkaitan dengan PT NSK Tegal. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode pengumpulan data wawancara, kuesioner dan observasi. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara, yaitu kepada responden dan bagian Humas dari PT NSK Tegal. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. yang dipergunakan adalah kuesioner tertutup pada responden di PT. Nagamas Surya Kencana Tegal. Observasi dengan pengamatan

langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, seperti mengamati perilaku para karyawan tiba di tempat kerja, waktu pulang, suasana kerja karyawan, serta kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada PT NSK Tegal.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi terhadap suatu gejala yang disebut dengan variabel X. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang biasa disebut dengan variabel Y (Arikunto, 2006).

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Nama Variabel	Definisi Konsep	Indikator
1	Kinerja (Y) (Mangkunegara, 2009)	Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan	a. Disiplin kerja b. Sikap kerja c. Pekerjaan yang dihasilkan
2	Kompensasi (X ₁) (Handoko, 2008)	Kompensasi adalah imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan	a. Kelayakan b. Kesepakatan c. Kesesuaian dengan kontribusi karyawan d. Tepat waktu dalam pembayaran
3	Motivasi (X ₂) (Robbins, 2009)	Kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.	a. Semangat dalam menyelesaikan pekerjaan b. Kebutuhan berprestasi c. Kebutuhan rasa aman
4	Komitmen <i>affective</i> (X ₃) (Meyer dan Allen 1996)	Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan komitmen <i>affective</i> , yaitu pendapat karyawan mengenai keinginannya untuk tetap bertahan dalam organisasi yang disebabkan secara emosional mereka merasa terlibat dan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi	a. Mampu bekerjasama dengan organisasi b. Ikut memiliki organisasi c. Terikat emosional d. Organisasi memiliki arti penting e. Tidak mudah terikat dengan organisasi lain f. Ikut berperan dalam kesuksesan organisasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nagamas Surya Kencana (NSK) Tegal. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT NSK Tegal. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 50, sedangkan jumlah kuesioner yang disebarkan kepada responden sebanyak 100 dan kembali sebanyak 50 kuesioner. Hal ini membuktikan bahwa jumlah kuesioner yang akan diteliti sudah layak memenuhi kaidah penelitian, maka sebanyak 50 kuesioner inilah yang akan diolah lebih lanjut dengan hasil sebagai berikut. Untuk menguji keterkaitan item pertanyaan dalam satu variabel. Valid atau tidaknya suatu variabel dapat diketahui dengan membandingkan nilai *r* hitung, dibandingkan dengan *r* tabel, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	1.	0,883	0,291	Valid
	2.	0,893		
	3.	0,957		
	4.	0,963		

Motivasi	1.	0,859	0,291	Valid
	2.	0,922		
	3.	0,928		
Komitmen <i>Affective</i>	1.	0,907	0,291	Valid
	2.	0,838		
	3.	0,865		
	4.	0,867		
	5.	0,843		
	6.	0,749		
Kinerja Karyawan	1.	0,712	0,291	Valid
	2.	0,732		
	3.	0,797		

Dari hasil tabel 3. tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel = 0,291, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel kompensasi, motivasi, komitmen *affective* dan kinerja karyawan adalah valid.

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang kedua kalinya dengan melakukan penye-baran angket yang sama sehingga konsu-men benar-benar memberikan tanggapan yang sama atas variabel. Adapun hasil uji reliabilitas antara kompensasi, motivasi, komitmen *affective* dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1	Kompensasi	0,943	Reliabel
2	Motivasi	0,878	
3	Komitmen <i>Affective</i>	0,918	
4	Kinerja Karyawan	0,629	

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara kompensasi, motivasi, komitmen *affective* dan kinerja karyawan ternyata diperoleh Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005). Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara kompensasi, motivasi, komitmen *affective* dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.153	.716		5.801	.000		
Kompensasi	.137	.056	.319	2.466	.018	.413	2.419
Motivasi	.242	.083	.394	2.915	.006	.379	2.638
Komitmen <i>Affective</i>	.083	.039	.230	2.126	.039	.595	1.681

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel 5 tersebut di atas, maka persamaan regresinya diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 4,153 + 0,137 X_1 + 0,242 X_2 + 0,083 X_3 + e$$

Keterangan :

1. Konstanta sebesar 4,153 menunjukkan bahwa jika nilai variabel independen yaitu Kompensasi (X_1); Motivasi (X_2); dan Komitmen *Affective* (X_3) dalam keadaan konstant atau tidak menga-lami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 4,153.

2. Nilai koefisien regresi berganda Kompensasi (X1) adalah sebesar 0,137 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Kompensasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,137.
3. Nilai koefisien regresi berganda Motivasi (X2) adalah sebesar 0,242 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Motivasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,242.
4. Nilai koefisien regresi berganda Komitmen Affective (X3) adalah sebesar 0,083 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel Komitmen Affective (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). Artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan Komitmen Affective (X3) mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja Perusahaan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,083.

Uji hipotesis untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.834 ^a	.695	.674	.793	2.849

a. Predictors: (Constant), Komitmen Affective, Motivasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel 6 menggambarkan bahwa nilai R Square sebesar 0,695 sedangkan nilai adjusted R square sebesar 0,674 atau 67,4%. Hal ini berarti bahwa 67,4% variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Kompensasi (X1); Motivasi (X2); dan Komitmen Affective (X3) sedangkan sisanya sebesar 32,6% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel atau sebab-sebab lainnya di luar model. Uji secara parsial dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.153	.716		5.801	.000
	Kompensasi	.137	.056	.319	2.466	.018
	Motivasi	.242	.083	.394	2.915	.006
	Komitmen Affective	.083	.039	.230	2.126	.039
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Uji Hipotesis 1, variabel Kompensasi nilai t hitung $X1=2,466$ dibandingkan dengan t tabel dimana $df = n-k$ ($df=50-3=47$) dengan menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh t tabel = 1,678 jadi t hitung > t tabel ($2,466 > 1,678$) dan dapat di lihat dari nilai signifikansi pada tabel di atas yaitu sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0.05 ($0,018 < 0.05$) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis 2, variabel Motivasi nilai t hitung $X2=2,915$ dibandingkan dengan t tabel dimana $df = n-k$ ($df=50-3=47$) dengan menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh t tabel = 1,678 jadi t hitung > t tabel ($2,915 > 1,678$) dan dapat di lihat dari nilai signifikansi pada tabel di atas yaitu

sebesar 0.013 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.006 < 0.05$) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis 3, variabel Komitmen Affective nilai t hitung $X_3=2,126$ dibandingkan dengan t tabel dimana $df = n-k$ ($df=50-3=47$) dengan menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh t tabel = 1,678 jadi t hitung $> t$ tabel ($2,126 > 1,678$) dan dapat di lihat dari nilai signifikansi pada tabel di atas yaitu sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.039 < 0.05$) dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Affective secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Data hasil pengujian simultan terdapat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.006	3	21.002	33.409	.000 ^a
	Residual	27.660	44	.629		
	Total	90.667	47			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Affective, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji Hipotesis 4, hasil perbandingan antara f hitung dan f tabel menunjuk hitung $33,409 > F$ tabel dimana $df = n-k-1$ ($df = 50-3-1 = 46$) dengan menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh F tabel sebesar 3,20 jadi F hitung $> F$ tabel ($33,409 > 3,20$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu dapat dilihat melalui nilai signifikansi pada tabel di atas yaitu sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi; motivasi; dan komitmen affective secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT NSK Tegal; dengan diperoleh t hitung $X_1=2,466$ dibandingkan dengan t tabel = 1,678 jadi t hitung $> t$ tabel ($2,466 > 1,678$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0.05 ($0,018 < 0.05$).
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT NSK; dengan diperoleh nilai t hitung $X_2=2,915$ dibandingkan dengan t tabel = 1,678 jadi t hitung $> t$ tabel ($2,915 > 1,678$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.013 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.006 < 0.05$).
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen affective terhadap kinerja karyawan PT NSK; dengan diperoleh nilai t hitung $X_3=2,126$ dibandingkan dengan t tabel = 1,678 jadi t hitung $> t$ tabel ($2,126 > 1,678$) dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,039 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.039 < 0.05$).
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan variabel kompensasi, motivasi dan komitmen affective terhadap kinerja karyawan PT NSK Tegal, dengan diperoleh F hitung 33,409 dibandingkan F tabel sebesar 3,20 jadi F hitung $> F$ tabel ($33,409 > 3,20$), dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$).

DAFTAR REFERENSI

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Personalialia*. Edisi 3. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Gibson, Ivancevic and Donnelly. (2001). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa Nunuk Adiarni. Edisi kedelapan. Jilid II. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrachman, & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Istijanto, 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Meyer, J., & Allen, N. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Jurnal of Vocational Behavior*, 49.
- Panggabean, A. (2004). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Cetakan Kedua. Bandung: Alvabeta.
- Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi- Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2005). *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Suprihanto, J., & dkk. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.