



## **JURNAL ILMIAH ECOBUSS**

**Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi dan Bisnis**

<https://ejournal.upm.ac.id/index.php/ecobuss/>

naskah dikirim	naskah direvisi	naskah diterima
2 September 2025	17 September 2025	27 September 2025

# **Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Haramain Mulia**

**Wisma Miftahur Rozi<sup>1</sup>, Achmad Basofitrah<sup>2</sup>, Dedi Joko Hermawan<sup>3\*</sup>,**

<sup>1</sup>Universitas Kepanjen

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam Badri Mashduqi

<sup>3</sup>Universitas Panca Marga

\*e-mail : dedijoko@upm.ac.id

### **Abstrak:**

Penelitian ini menjelaskan pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Nur Haramain Mulia Kraksaan Probolinggo secara parsial dan simultan. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Nur Haramain Mulia Kraksaan Probolinggo sebanyak 40 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis uji normalitas, analisis regresi linier, dan uji signifikansi simultan F dan Parsial (uji-t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

### **Abstract:**

*This study explains the effect of compensation, organizational commitment, and work motivation on employee performance at PT. Nur Haramain Mulia Kraksaan Probolinggo, both partially and simultaneously. The research sample consisted of all employees of PT. Nur Haramain Mulia Kraksaan Probolinggo, totaling 40 respondents. The sampling technique used was saturated sampling, in which all members of the population were used as the sample. Data collection methods in this study involved both primary and secondary data. The data analysis methods employed included validity and reliability tests, normality tests, linear regression analysis, and both simultaneous (F-test) and partial (t-test) significance tests. The results of the study indicate that compensation, organizational*

*commitment, and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance. Furthermore, compensation has a positive effect on employee performance, organizational commitment has a positive effect on employee performance, and work motivation also has a positive effect on employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Dalam masyarakat modern, sumber daya manusia dalam organisasi telah berkembang pesat baik dari segi kualitas maupun kuantitas, ditandai dengan meningkatnya peran, perubahan, dan tugas yang ditentukan dengan mengukur keberhasilan. "Sumber daya manusia dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan strategi organisasi secara keseluruhan dan perencanaan sumber daya manusia yang baik" (Radhian, 2016). "Media sosial terpercaya adalah salah satu kebutuhan di era global," (Rumondor, 2021). Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dan harus dikelola dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah perusahaan dan merupakan pendorong utama dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tanpa partisipasi masyarakat, perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik, karena masyarakat mengontrol dan menentukan arah perusahaan. Di era persaingan yang semakin ketat, sangat penting untuk terus meningkatkan kinerja karyawan. "Salah satu langkah dalam mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan evaluasi kinerja dan membangun sistem perbaikan yang akan membantu meningkatkan kualitas kerja karyawan, sehingga memungkinkan perusahaan untuk tumbuh dan menonjol dari persaingan. Atau setidaknya "setidaknya para penyintas" (Badriyah (2017). Setiap perusahaan memiliki harapan dan tujuan yang akan membantunya bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai kesuksesan serta menggunakan bakat mereka secara efektif. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berdedikasi, memiliki keterampilan yang mumpuni, memiliki rasa kinerja yang tinggi, dan etis. Oleh karena itu, kinerja sumber daya manusia di perusahaan juga mengalami perubahan sehingga terkadang kinerjanya juga menurun yang membuat pekerjaan bukan salah satunya. Mencapai kinerja SDM yang tinggi sesuai dengan kebutuhan perusahaan tidaklah mudah jika perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan yang mendukung, memungkinkan sumber daya manusia untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh SDM tersebut ke tingkat yang tinggi, serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat.

Kinerja manusia dapat ditingkatkan dengan beberapa cara, termasuk pelatihan, pendidikan, dan motivasi yang tepat untuk menghindari konflik antara atasan dan bawahan. Gaji adalah pembayaran langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja. Menurut Syafri dan Alwi (2014), "penghargaan didefinisikan sebagai hak yang diberikan kepada karyawan setelah menyelesaikan pekerjaannya dan bertujuan untuk memastikan keadilan internal dan eksternal".

Elmi (2018) menyatakan bahwa "kompensasi dapat berupa finansial dan non finansial, yaitu gaji, tunjangan dan penghargaan." Namun, menurut Handoko (2012), "rencana kompensasi juga penting bagi perusahaan karena mencerminkan kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan, yaitu memastikan bahwa karyawan mempertahankan tingkat loyalitas dan komitmen yang tinggi kepada perusahaan."

Lapointe dan Vandenberghe (2018) menyatakan bahwa pandangan mereka adalah bahwa "komitmen organisasi adalah perilaku yang mencerminkan kekuatan dan sifat hubungan antara karyawan dan organisasi." Mun dan Abdullah (2016) lebih lanjut menjelaskan bahwa "komitmen organisasi adalah konsep kunci dalam memeriksa bagaimana kinerja dan moral karyawan berhubungan dengan niat untuk meninggalkan organisasi". Komitmen organisasi adalah sifat psikologis yang mencerminkan hubungan karyawan dengan organisasi atau kekuatannya dan dapat mempengaruhi apakah seorang karyawan akan tetap berada di perusahaan. Oleh karena itu, komitmen organisasi juga membutuhkan dorongan dari pimpinan perusahaan agar karyawan antusias dan bersemangat untuk bekerja.

Menurut Ainanur dan Tirtayasa (2018), dinyatakan bahwa "motivasi adalah kegiatan yang menyebabkan, mendistribusikan, dan memelihara perilaku seseorang". Setiawan (2015) menyatakan bahwa "motivasi adalah proses psikologis yang menyebabkan suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu". Motivasi sangat berpengaruh dalam sebuah perusahaan untuk menjalin hubungan antara atasan dan bawahan, oleh karena itu untuk mencapai tujuan yang dapat diharapkan oleh perusahaan, seseorang yang mengelola membutuhkan upaya untuk menciptakan dan menumbuhkan lingkungan bagi munculnya prestasi orang-orang yang bekerja sama dalam kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Seorang manajer tidak dapat melakukan pekerjaan ini tanpa mengetahui apa yang dapat memotivasi manusia.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena berfokus pada tiga faktor utama dalam manajemen sumber daya manusia kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja yang secara teoretis dan empiris merupakan penentu utama kinerja karyawan, dan dapat Memberikan dasar ilmiah bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan kinerja melalui pendekatan kompensasi, komitmen, dan motivasi, Mengisi kesenjangan empiris antara teori motivasi dan hasil nyata di lapangan, khususnya pada sektor perusahaan jasa, serta Menjadi indikator evaluatif terhadap efektivitas sistem kompensasi dan budaya organisasi yang diterapkan perusahaan.

Penelitian ini bermanfaat baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasilnya memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta memperkuat teori-teori motivasi dan komitmen organisasi yang telah ada. Secara praktis, penelitian ini membantu manajemen perusahaan dalam mengevaluasi sistem kompensasi agar lebih adil dan berbasis kinerja, memperkuat komitmen organisasi melalui komunikasi dan partisipasi karyawan, serta meningkatkan motivasi kerja melalui penghargaan dan pengembangan karier guna menciptakan karyawan yang produktif dan berkomitmen tinggi.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2016:6), definisi metode survei adalah: Penelitian digunakan untuk memperoleh data dari tempat alami tertentu (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data dengan mendistribusikan kuesioner. Analisis yang dilakukan oleh peneliti, meliputi analisis uji validitas dan reliabilitas, analisis uji normalitas, analisis regresi linier berganda, serta uji signifikansi simultan F dan Parsial (uji-t) dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah

pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pandangan atau pengalaman mereka. Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dengan tingkatan sebagaimana tabel 1:

Tabel 1. Skala Likert

Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono 2016

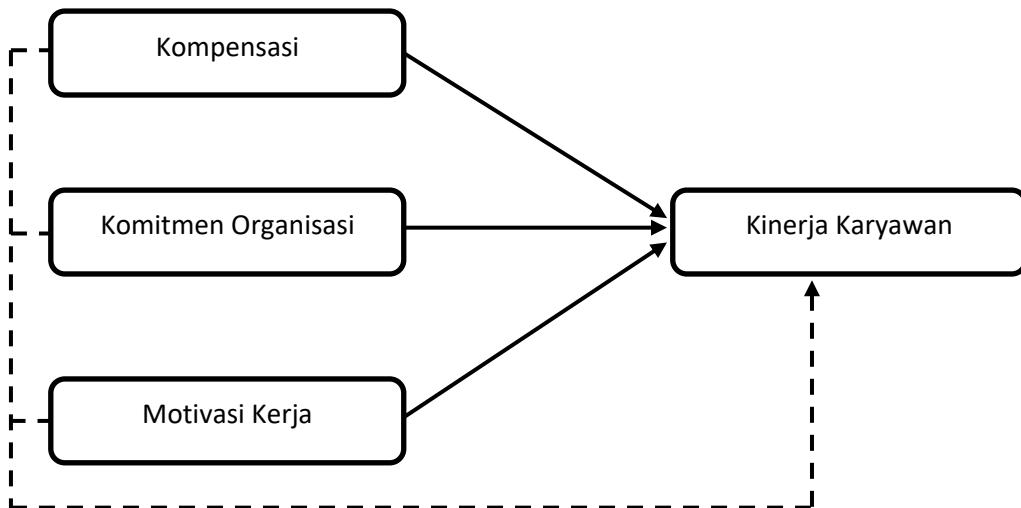
Indikator variabel penelitian merupakan komponen atau dimensi pengukuran yang digunakan untuk menjabarkan, menggambarkan, serta menilai suatu variabel secara lebih rinci dan operasional. Indikator berperan sebagai penghubung antara konsep teoritis dan pengukuran empiris, yakni bagaimana variabel yang bersifat abstrak dapat diukur secara konkret melalui alat ukur penelitian, seperti kuesioner. Adapun indikator variabel penelitian disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Kompensasi	1. Manfaat kesehatan 2. Insentif 3. Asuransi 4. Fasilitas	Robbins dan Judge, 2018
Komitmen Organisasi	1. Dukung 2. Percaya 3. Nilai bersama 4. Keterlibatan pekerja	Robbins dan Coulter, 2017
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	Merihot dalam Marliana, 2017
kinerja karyawan	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Keterampilan kolaborasi	Prawirosentono, 2018

Sumber: Data Diolah 2025

Kerangka penelitian merupakan suatu rancangan berpikir yang berfungsi sebagai acuan atau pendekatan dalam menganalisis dan memecahkan suatu permasalahan atau fenomena tertentu, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber Data: Hasil Olah Peneliti 2025

Berdasarkan kerangka berpikir yang disajikan pada Gambar 1, dapat dirumuskan hipotesis penelitian yang berfungsi sebagai dugaan sementara terhadap permasalahan yang telah diidentifikasi dalam penelitian ini;

1. Terdapat pengaruh simultan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Haramain Mulia
2. Terdapat pengaruh parsial Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nur Haramain Mulia

## HASIL

### Hasil Uji Statistik Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Hasil pengujian validitas masing-masing item pernyataan dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Uji Validitas

Variables	Item	r count	r table	Information
Kinerja Karyawan	X1.1	0,651	0,3044	Valid
	X1.2	0,834	0,3044	Valid
	X1.3	0,837	0,3044	Valid
	X1.4	0,717	0,3044	Valid
Kompensasi	X2.1	0,845	0,3044	Valid
	X2.2	0,727	0,3044	Valid
	X2.3	0,746	0,3044	Valid
	X2.4	0,881	0,3044	Valid
	X3.1	0,824	0,3044	Valid

Komitmen Organisasi	X3.2	0,861	0,3044	Valid
	X3.3	0,579	0,3044	Valid
	X3.4	0,688	0,3044	Valid
	X3.5	0,785	0,3044	Valid
Motivasi kerja	Y1	0,820	0,3044	Valid
	Y2	0,809	0,3044	Valid
	Y3	0,702	0,3044	Valid
	Y4	0,747	0,3044	Valid
	Y5	0,832	0,3044	Valid

Sumber: Data Diolah 2025

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur untuk mengukur apa yang diukur valid atau tidak, sistem instrumen dapat diketahui dengan membandingkan (korelasi total) jumlah r dengan tabel r. Jika  $r \text{ count} \geq r \text{ tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid jika  $r \text{ count} < r \text{ tabel}$  maka item instrumen dianggap tidak valid.

Dari Tabel 2 dengan memperhatikan kolom korelasi total item jika nilai masing-masing variabel lebih besar dari tabel r maka dapat disimpulkan bahwa item instrumen tersebut valid.

#### **Hasil Uji Statistik Reliabilitas**

Uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi alat ukur yang digunakan. Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel penelitian disajikan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No.	Variables	Koefisien Alpha	Information
1.	Kompensasi	0.757	Reliabel
2.	Komitmen Organisasi	0.800	Reliabel
3.	Motivasi Kerja	0.804	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0.839	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2025

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa semua item variabel yang digunakan dapat diandalkan, yaitu dimana setiap item variabel memiliki nilai r Alpha lebih dari 0,6, artinya alat ukur ini dapat menghasilkan data yang dapat diandalkan.

#### **Hasil Uji Statistik Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah data tersebut didistribusikan secara normal atau tidak. Dalam uji normalitas ini, metode Kolmogorov-Smirnov digunakan dengan membandingkan Asymp.Sig dengan  $\alpha = 0,05$ . Dasar untuk menyimpulkan uji normalitas ini adalah jika nilai signifikan  $> \alpha = 0,05$  maka data didistribusikan secara normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan versi software SPSS (Statistical and Service Solution). 16.0 untuk Windows.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.29249370
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.482
Asymp. Sig. (2-tailed)		.974

Sumber: Data Diolah 2025

Dari Tabel 4, uji normalitas dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yaitu 0,974 lebih besar dari 0,05 sehingga nilai sisa didistribusikan secara normal.

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan dependen, digunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis tersebut disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.095	.583		.163	.872
	x1	.049	.133	.051	.370	.713
	x2	.090	.109	.075	.829	.413
	x3	.817	.139	.807	5.856	.000

Sumber: Sumber: Data Diolah 2025

Dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa beberapa persamaan linier dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 0,095 + 0,049 X_1 + 0,090 X_2 + 0,817 X_3 + e$$

Informasi:

- Y : Kinerja karyawan  
a : Konstanta  
b : Koefisien Regresi  
X1 : Variabel Kompensasi

- X<sub>2</sub> : Variabel Komitmen Organisasi  
X<sub>3</sub> : Variabel Motivasi Kerja  
e : Standart error

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. (Y) adalah variabel dependen yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen yang terdiri dari Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja, sehingga nilai kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen.
- b. Koefisien regresi (b<sub>1</sub>) menunjukkan nilai variabel Kompensasi 0,049, yang menyatakan bahwa Kompensasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif, yang berarti jika variabel kompensasi meningkat, kinerja karyawan akan meningkat.
- c. Koefisien regresi (b<sub>2</sub>) menunjukkan nilai variabel komitmen organisasi sebesar 0,090, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif, yang berarti jika variabel komitmen organisasi meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- d. Koefisien regresi (b<sub>3</sub>) menunjukkan nilai variabel motivasi kerja sebesar 0,871, yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan berbanding lurus dan memiliki pengaruh positif, yang berarti jika variabel motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### **Hasil Uji Statistik Simultan (Uji F).**

Uji F dilakukan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 6. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.502	3	2.834	30.579	.000 <sup>a</sup>
Residual	3.337	36	.093		
Total	11.839	39			

Sumber: Sumber: Data Diolah 2025

Dari hasil uji F, diperoleh hasil signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, berdasarkan hasil penelitian, hipotesis tersebut mengusulkan bahwa kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja memiliki efek simultan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

#### **Uji Statistik Parsial (Uji T)**

Untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, dilakukan uji-t. Hasil pengujian parsial ini ditampilkan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.095	.583		.163	.872
	x1	.049	.133	.051	.370	.713
	x2	.090	.109	.075	.829	.413
	x3	.817	.139	.807	5.856	.000

Sumber: Sumber: Data Diolah 2025

Uji-t ini dimaksudkan untuk menentukan apakah dalam model regresi, variabel independen memiliki efek yang signifikan pada variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.10, uji-t dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah  $0,713 > 0,05$  dan nilai t yang dihitung adalah  $0,370 < t$  tabel 2,023, artinya tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah  $0,413 > 0,05$  dan nilai t yang dihitung adalah  $0,829 < t$  tabel 2,023, artinya tidak ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Nilai signifikansi motivasi terhadap kinerja karyawan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t yang dihitung adalah  $5,856 > t$  tabel 2,023, artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Simultan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk perilaku kerja dan hasil kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Mathis dan Jackson (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Ketika organisasi memberikan kompensasi yang memadai, menumbuhkan komitmen organisasi yang kuat, serta membangun motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

### Pengaruh Parsial Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi yang diterima karyawan mungkin belum menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Karena hal itu terjadi disebabkan oleh beberapa hal, seperti Karyawan merasa kompensasi yang diterima bersifat rutin dan

tidak berbasis kinerja, sehingga tidak menimbulkan dorongan tambahan untuk bekerja lebih baik. Bentuk kompensasi mungkin lebih berfokus pada aspek finansial (gaji pokok), tanpa diimbangi dengan penghargaan non-finansial seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karier, atau lingkungan kerja yang mendukung. Adanya kesenjangan persepsi keadilan dalam sistem pemberian kompensasi, sehingga motivasi untuk meningkatkan kinerja tidak muncul meskipun kompensasi diberikan.

Temuan ini sejalan dengan studi Robbins dan Judge (2017) yang menegaskan bahwa kompensasi akan efektif memengaruhi kinerja apabila karyawan memandang kompensasi tersebut adil, transparan, dan terkait langsung dengan prestasi kerja.

### **Pengaruh Parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, tingkat keterikatan emosional atau loyalitas karyawan terhadap organisasi tidak secara langsung mendorong peningkatan kinerja mereka. Kemungkinan interpretasi dari hasil ini adalah Karyawan tetap berkomitmen pada organisasi secara afektif, namun komitmen tersebut belum diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja yang produktif. Faktor lain seperti pengawasan, sistem penghargaan, atau kesempatan promosi mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan komitmen itu sendiri. Komitmen organisasi yang tinggi dapat bersifat normatif (karena kewajiban moral atau tanggung jawab) bukan afektif (karena rasa memiliki), sehingga tidak serta-merta berdampak pada peningkatan kinerja.

Menurut Meyer dan Allen (1997), hanya komitmen afektif yang secara konsisten berhubungan positif dengan kinerja, sedangkan komitmen berkelanjutan (continuance) atau normatif sering kali tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

### **Pengaruh Parsial Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa dorongan internal dan eksternal yang dimiliki karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi-rendahnya kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, inisiatif, dan tanggung jawab yang lebih besar. Mereka terdorong untuk mencapai target organisasi dan berupaya mengatasi hambatan kerja dengan cara yang produktif.

Temuan ini konsisten dengan teori motivasi dua faktor Herzberg (1959), di mana motivasi intrinsik (seperti pengakuan, pencapaian, dan tanggung jawab) berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, hasil ini mendukung pandangan McClelland (1987) bahwa kebutuhan akan prestasi (need for achievement) merupakan pendorong kuat bagi perilaku kerja yang produktif.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan, maka terdapat beberapa implikasi strategis yang dapat diterapkan oleh manajemen PT. Nur Haramain Mulia.

Pertama, strategi peningkatan motivasi kerja perlu menjadi prioritas utama perusahaan. Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan berbasis prestasi, penyediaan peluang

pengembangan karier, pelatihan keterampilan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Dengan demikian, karyawan merasa dihargai, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan terdorong untuk berkontribusi maksimal.

Kedua, strategi perbaikan sistem kompensasi perlu diarahkan agar lebih transparan dan berbasis kinerja. Perusahaan dapat menerapkan sistem insentif yang proporsional dengan pencapaian individu maupun tim, sehingga kompensasi menjadi faktor pendorong, bukan sekadar rutinitas.

Ketiga, strategi penguatan komitmen organisasi dapat dilakukan melalui komunikasi internal yang terbuka, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, serta penanaman nilai-nilai organisasi yang relevan dengan visi dan misi perusahaan. Pendekatan ini akan menumbuhkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Dengan menerapkan ketiga strategi tersebut secara sinergis, perusahaan dapat menciptakan sistem manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan kinerja jangka panjang.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### ***Kesimpulan***

1. Secara simultan, variabel kompensasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat kinerja, sehingga organisasi perlu memperhatikan keseimbangan antara aspek finansial, emosional, dan psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia.
2. Secara parsial, variabel kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pemberian kompensasi yang ada belum mampu menjadi pendorong utama peningkatan kinerja dan bentuk komitmen yang dimiliki karyawan lebih bersifat kewajiban daripada emosional. sedangkan motivasi menjadi faktor dominan yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, mencapai target kerja, dan menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugasnya.

### ***Saran***

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar manajemen lebih memfokuskan upaya pada peningkatan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung, karena motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, sistem kompensasi perlu ditinjau kembali agar lebih adil dan berbasis kinerja, sementara komitmen organisasi perlu diperkuat melalui komunikasi yang terbuka dan partisipasi karyawan, sehingga ketiganya dapat berperan sinergis dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

## **REFERENSI**

- Ainanur, & Tirtayasa, S. (2018). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(2), 112–121.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- Elmi, F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lapointe, É., & Vandenberghe, C. (2018). *Examination of the Relationships Between Servant Leadership, Organizational Commitment, and Job Performance. The Leadership & Organization Development Journal*, 39(3), 354–367.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management (15th ed.)*. Boston: Cengage Learning.
- McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mun, W. C., & Abdullah, M. H. (2016). *The Relationship Between Organizational Commitment and Job Performance. Journal of Management Development*, 35(2), 134–150.
- Prawirosentono, S. (2018). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Radhian, A. (2016). *Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Jurnal Ilmu Administrasi, 13(1), 45–57.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). *Management (14th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (18th ed.)*. New Jersey: Pearson Education.
- Rumondor, J. (2021). *Peran Media Sosial dalam Dunia Bisnis di Era Digital. Jurnal Komunikasi dan Teknologi Informasi*, 5(1), 55–63.
- Setiawan, A. (2015). *Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.