



Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Analysis The Effect of Compensation, Motivation, Work Environment, Leadership on Employee Performance With Organizational Commitment As Intervening Variables

Sumiatik¹, Sumitro Sarkum², Zuriani Ritonga³

¹²³ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, Rantauprapat.

Email: sumiatik0510@gmail.com, sumitro@ulb.ac.id, zuriani2017@gmail.com

Article Info

Article history:

Received: 10 Agustus 2021

Accepted: 16 Desember 2021

Published: 20 Desember 2021

Keywords:

Compensation; Motivation; Work Environment; Employee Performance Leadership

DOI:

10.37859/jae.v11i2.2720

JEL Classification:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Pengumpulan data dalam Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan survey dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 217 responden. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Product Software Solution*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

This study aims to analyze the effect of compensation, motivation, work environment, leadership on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. Data collection in this study was conducted through a survey approach with quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 217 respondents. The data analysis tool used in this study was SPSS (Statistical Product Software Solution). The results of this study indicate that partially compensation, motivation, work environment, leadership have a significant effect on Organizational Commitment. Compensation, motivation, work environment and leadership have a positive and significant effect on employee performance, organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan serta dorongan memiliki pengaruh didalam perusahaan ataupun organisasi dalam mencapai tujuannya. Seberapa tingginya perkembangan teknologi dan informasi pada saat ini, tetapi jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berpotensi maka suatu perusahaan ataupun organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya. Suatu perusahaan ataupun organisasi dapat mencapai tujuannya apabila karyawan ataupun pegawai yang dimilikinya menjalankan tugas dan kewajibannya dengan seharusnya dan sebaik-baiknya. Kinerja karyawan menentukam keberhasilan perusahaan dalam menjalankan fungsi dan mencapai tujuannya

Kinerja ini tentu saja banyak faktor yang mempengaruhinya beberapa diantaranya adalah Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan komitmen organisasi dari karyawan itu sendiri. Setiap perusahaan ingin mempunyai karyawan dengan kinerja kerja yang baik serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap tempat dia bekerja. Untuk itu perusahaan harus dapat mendorong untuk mencapai kinerja yang baik dengan memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa mempunyai keterikatan dengan perusahaan dan akan memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan (Shanty & Mayangsari, 2019).

Banyaknya Fenomena tentang kinerja kerja karyawan yang terjadi memerlukan penanganan yang serius, perlu diperhatikan sistem pemeliharaannya dalam tingkat kebutuhan dan kesejahteraan dalam proses untuk tercapainya target-target kerja yang telah disepakatikan dan direncanakan oleh perusahaan. Apabila sistem pemeliharaan tidak sesuai dengan tujuan, maka akan menimbulkan masalah bagi pegawai maupun perusahaan itu sendiri. Tidak sesuai sistem pemeliharaan seperti kurangnya perhatian pada kondisi lingkungan kerja mengakibatkan menurunnya kinerja kerja karyawan, Rendahnya pemberian kompensasi juga merupakan permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan atau organisasi. Hal ini terlihat bahwa masih kurang, pemberian kompensasi yang diperoleh para karyawan, besarnya tidak sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan yang memiliki arti bahwa tugas dan tanggungjawan yang lebih berat dapat memperoleh kompensasi yang lebih tinggi, ketidaksesuaian dalam pemberian kompensasi dapat memberi pengaruh terhadap penurunannya kinerja karyawan, sehingga apabila kinerja menurun maka tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai. Jika hal ini terus menerus terjadi maka akan terjadi penurunan terhadap kinerja yang dilaksanakan. Kompensasi merupakan bagian dari motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja kerjanya. Kurangnya motivasi karyawan dapat menurunkan tingkat produktivitas karyawan dalam bekerja. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti ingin mengkaji tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

Motivasi sebagai faktor yang mendorong seorang individual dalam melakukan suatu pekerjaan ataupun aktivitas, motivasi dapat dikatakan salah satu faktor mempengaruhi seorang individual ataupun kelompok. Dalam kegiatan yang dikerjakan oleh seorang individual memiliki faktor-faktor yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan tersebut (Yusuf, 2016).

Kepemimpinan menjadi faktor yang memiliki pengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi agar mampu mencapai tujuan perusahaan tersebut, kepemimpinan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan dilakukan oleh seseorang yang memiliki wewenang yang disebut pemimpin. Pemimpin memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kerjanya, sebagai seseorang yang dapat mendorong serta mempengaruhi orang lain ataupun seseorang tentang pola fikir, cara kerja serta sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya dan untuk mengambil keputusan dalam tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seorang individual untuk mempengaruhi kegiatan ataupun aktivitas kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan mencermati uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut: apakah Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening? Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah adalah karyawan pada PT. Supra Matra Abadi Kebun Aek Nabara sebanyak 473 Orang. Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 217 Orang. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Uji validitas menggunakan analisa $r_{hitung} > r_{tabel}$, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 . Pengujian validitas dan Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0 for Windows*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program program *SPSS 20.0 for Windows*. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji signifikan parsial (uji t). Kriteria pengambilan keputusan untuk uji secara parsial (uji t) yaitu Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, dengan taraf tingkat signifikansi dibawah 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini dilakukan diluar sampel penelitian yaitu sebanyak 30 responden. Tujuan pengujian instrumen penelitian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas kuesioner sebelum dilakukan pengumpulan data. Diketahui bahwa untuk semua variabel, nilai *Corrected item-total correlation* (r_{hitung}) $> r_{tabel}$ (0,361). Dengan demikian seluruh item kuesioner valid. Setelah pengujian validitas dan semua indikator pengukuran variabel dinyatakan valid maka dilakukan uji reliabilitas. Adapun hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa koefisien *Cronbach's alpha* $> 0,60$. Dengan demikian seluruh item kuesioner reliabel. Tabel di bawah ini menyajikan hasil uji validitas dan reliabilitas variabel penelitian sebagai berikut.

Table 1: Validitas Dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
Kompensasi	5	Valid	0,773	Reliabel
Motivasi	5	Valid	0,794	Reliabel
Lingkungan Kerja	4	Valid	0,782	Reliabel
Kepemimpinan	5	Valid	0,715	Reliabel
Komitmen Organisasi	5	Valid	0,733	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	Valid	0,745	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2021 (Diolah peneliti)

Pengujian Hipotesis**Table 2: Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan	t_{hitung}	t_{tabel}
H ₁	Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional	-3.015	1,652
H ₂	Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional	13.396	1,652
H ₃	Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional	2.885	1,652
H ₄	Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional	4.406	1,652
H ₅	Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	-3.722	1,652
H ₆	Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	2.927	1,652
H ₇	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	5.396	1,652
H ₈	Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	4.262	1,652
H ₉	Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	2.912	1,652

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2021 (Diolah peneliti)

Pembahasan**Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, memperoleh nilai t_{hitung} yaitu -3,015 dengan taraf signifikansi 0,003. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (-3,015) > t_{tabel} (1,652) dan taraf signifikansi 0,003 < 0,05. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan tetapi tidak positif terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Alhabsji and Utami, (2019) menjelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi maka akan semakin tinggi komitmen organisasional seseorang kepada perusahaan maupun organisasi. Desniari and Dewi, (2020) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa apabila pemberian kompensasi dilakukan secara adil maka hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasional karena hal tersebut membuat karyawan merasa prestasinya dihargai oleh pimpinannya ataupun atasannya. Sari and Riana, (2018) mengungkapkan hasil penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin sesuai kompensasi yang diterima oleh karyawan maka komitmen organisasional akan semakin tinggi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 13,396 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (13,396) > t_{tabel} (1,652) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suputra and Sriathi, (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini menerangkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar untuk menarik karyawan, produktivitas, apabila motivasi kerja meningkat, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Suherman, Munandar

and Dirdjosuparto, (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Perusahaan ataupun organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja, agar terciptanya sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,885 dengan taraf signifikansi 0,004. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (2,885) > t_{tabel} 1,652$ dan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Gunawan and Ardana, (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Faisal and Dewi, (2019) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional karyawan yang artinya semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap berorganisasi di perusahaan. Shanty and Mayangsari, (2019) mengemukakan didalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja yang berfasilitas akan meningkatkan komitmen dan tingkat produktivitas kerja karyawan, komitmen terhadap organisasi akan tinggi apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik didalam organisasi tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,406 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (4,406) > t_{tabel} 1,652$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Kurnia and Nugroho, (2019) bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Arimbawa and Dewi, (2018) juga menemukan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Artinya, kepemimpinan yang baik akan membuat komitmen organisasional karyawan menjadi semakin tinggi. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu dengan keinginan serta tujuan untuk mempertahankan diri didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kurang baik serta kepemimpinan yang kurang tepat akan berpengaruh kepada komitmen organisasional (Utarayana & Dewi Adnyani, 2020).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu -3,722 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (-3,722) > t_{tabel} 1,652$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan tetapi negative terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Poluakan, Runtuwene and Sambul, (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dwianto, Purnamasari and Tukini, (2019) juga menemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh Purnawati, Heryanda and Rahmawati, (2020) dapat dibuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Ketika kompensasi yang diberikan itu sesuai atau melebihi dengan harapan karyawan maka akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,927 dengan taraf signifikansi 0,004. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,927) $>$ t_{tabel} 1,652) dan taraf signifikansi $0,004 < 0,05$.

Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherlie and Hikmah, (2020) hasil penelitiannya menemukan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Data, (2019) Dalam penelitiannya menemukan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja atau dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan., sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Susanto, (2019) Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,396 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,396) $>$ t_{tabel} 1,652) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian didalam (Ekonomi et al., 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja pegawai. Suratman Hadi (2019) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Berdasarkan hasil yang ditemukan oleh Kusumastuti *et al.*, (2019), adanya Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,262 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,262) $>$ t_{tabel} 1,652) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putra and Satrya, (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Kepemimpinan et al., 2019) hasil penelitiannya menemukan bahwa secara parsial Kepemimpinan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis yang dilakukan oleh Gede and Priartini, (2018) diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti kinerja karyawan naik atau turun dipengaruhi oleh kepemimpinan yang berlaku di perusahaan tersebut. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja

karyawannya. Demikian sebaliknya Semakin buruk kepemimpinan yang diterapkan maka semakin buruk pula kinerja karyawannya.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 2,912 dengan taraf signifikansi 0,004. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (2,912) > t_{tabel} 1,652) dan taraf signifikansi 0,004 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Latief, Syardiansah and Safwan, (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang terdahulu ditemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Manajemen, 2020). Rachmaniza, (no date) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa Terdapat pengaruh sedang sebesar 31% antara Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasional maka semakin rendah kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hal ini menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan komitmen organisasional seseorang kepada perusahaan maupun organisasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan semakin meningkat komitmen organisasional seseorang kepada perusahaan maupun organisasi. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional yang artinya semakin baik lingkungan kerja pada perusahaan, maka semakin tinggi komitmen karyawan untuk tetap berorganisasi di perusahaan.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, Artinya, kepemimpinan yang baik akan membuat komitmen organisasional karyawan menjadi semakin tinggi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkatnya kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan maka semakin baik pula kinerja karyawannya. Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

SARAN

Mengacu kepada keterbatasan penelitian ini maka saran bagi peneliti selanjutnya yaitu Menambahkan variabel penelitian lainnya yang berkaitan dengan kinerja, misalnya: Produktivitas kerja, Kepuasan kerja dan lain sebagainya. Dan diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau pertimbangan bagi manajemen SDM atau peneliti selanjutnya. Dengan hasil penelitian kemudian menjadi solusi yang dihasilkan oleh peneliti, tentu akan menjadi

nilai tambah lagi bila digunakan oleh perusahaan sebagai referensi dalam pengambilan keputusan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. N. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2). <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2393>
- Arimbawa, P. Y., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p10>
- Data, M. U. (2019). Pengaruh Motivasi, Dan Budaya Perusahaan, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. 2(2), 113–130.
- Desniari, K., & Dewi, A. . S. K. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Pegawai, Dukungan Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p09>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 1071–1080. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i2.23229>
- Faisal, N., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p16>
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5). <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p11>
- Kepemimpinan, P., Organisasi, B., Terhadap, D. A. N. K., Poluan, J. G., Ekonomi, F., & Manajemen, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 31–40. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22258>
- Kurnia, R., & Nugroho, A. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional Serta Dampaknya Pada Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(3). <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i3.363>
- Kusumastuti, I., Ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium Di Yogyakarta. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen)*, 3(1), 43–53. <https://doi.org/10.31002/rn.v3i1.1540>
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Manajemen, J. A. (2020). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(1), 27–35.

- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Up3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/Jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Purnawati, E. B., Heryanda, K. K., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indo Bali Negara. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 41. <https://doi.org/10.23887/Pjmb.V1i2.23153>
- Putra, I. K. A. D., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Warung Mina Peguyangan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(5), 2918. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I05.P12>
- Rachmaniza, S. (N.D.). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Di Pt . Sinar Ragamindo Utama Bandung. 11–16.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3). <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I03.P15>
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi, Dan Keuangan Publik*, 12(2). <https://doi.org/10.25105/Jipak.V12i2.5114>
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Sugiyono. (2017). *Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Pt Alfabet.
- Suherman, S., Munandar, J. M., & Dirdjosuparto, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan Dan Perikanan. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 8(2). <https://doi.org/10.29244/Jmo.V8i2.19994>
- Suputra, I. D. N. S. A., & Sriathi, A. A. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(9). <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V07.I09.P01>
- Susanto, N. (2019). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Natalia Susanto. 7(1).
- Utarayana, I. G., & Dewi Adnyani, I. G. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(1). <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I01.P18>
- Yusuf, H. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Pemahaman Sumber Daya Manusia.