



Mengupas Peran Motivasi dan Kompensasi dalam Komitmen Organisasi Karyawan Simping Lima Grocery

Syarifah Mauli Masyithah¹, Ainul Ridha², Zenitha Maulida³, Nurbismi⁴,
T Muhammad Jumeil⁵

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Aceh, Indonesia

² Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Aceh, Indonesia

³ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Aceh, Indonesia

⁴ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Aceh, Indonesia

⁵ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sabang, Aceh, Indonesia

*Corresponding author

E-mail addresses: symasyithah88@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received October 30, 2024

Revised November 10, 2024

Accepted November 30, 2024

Available online December 12, 2024

Kata Kunci:

Motivasi; Kompensasi; Komitmen Organisasi

Keywords:

Motivation; Compensation; Organizational Commitment



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Sagita Akademia Maju.

ABSTRAK

Fenomena banyaknya karyawan yang enggan memberikan kinerja terbaik mereka terhadap organisasi menimbulkan pertanyaan bagaimanakah komitmen karyawan terhadap organisasinya dan bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi berperan di dalamnya. Hasil penelitian terdahulu yang beragam dan masih terbatasnya topik tentang komitmen organisasi yang mendasari penelitian ini dilakukan. Fokus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih mendalam tentang komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi pada karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden. Hasil penelitian ini menemukan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan organisasi memperhatikan kompensasi yang diberikan dan terus memotivasi karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

ABSTRACT

The phenomenon of many employees who are reluctant to give their best performance to the organization raises the question of how employees are committed to their organization and how the influence of work motivation and compensation plays a role in it. The results of previous research are diverse and there are still limited topics about organizational commitment

that underlie this research. The focus of this research aims to analyze more deeply the commitment of organizations that are influenced by work motivation and compensation in employees. The data collection technique used a questionnaire with a sample of 37 respondents. The results of this study found that both partially and simultaneously work motivation and compensation had a significant positive effect on employee organizational commitment. Based on these results, it is hoped that the organization will pay attention to the compensation provided and continue to motivate employees to produce better performance.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sering diartikan sebagai individu produktif yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi dan memiliki fungsi sebagai aset suatu organisasi sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya

manusia dituntut untuk terus menerus mengembangkan diri agar menghasilkan kinerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan baik (Susan, 2019). Salah satu strategi yang sering dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan memberikan motivasi dan kompensasi yang dapat meningkatkan komitmen organisasi sehingga diharapkan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik. Motivasi sering dipahami sebagai serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan (Pasaribu, 2019).

Selain motivasi, hal lain yang sangat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi. Kompensasi dipahami sebagai pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan (Cahya, 2021). Komitmen organisasi sebagai bagian yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai keadaan psikologis seorang karyawan tentang perasaan dan keyakinan mengenai hubungannya dengan organisasi dan memiliki keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut atas dasar keinginan, kebutuhan, maupun kewajiban. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Mereka merasa terikat untuk mencapai tujuan organisasi dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesannya (Putri, 2019).

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi berperan penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan melalui pemenuhan kebutuhan manusia yang bertingkat, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri. Kompensasi yang layak, seperti gaji dan tunjangan, memenuhi kebutuhan dasar dan keamanan karyawan, sementara motivasi intrinsik, seperti penghargaan dan peluang pengembangan karier, memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Ketika organisasi mampu memenuhi kebutuhan ini secara berjenjang, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi. Sebaliknya, jika kebutuhan ini diabaikan, komitmen karyawan cenderung melemah. Motivasi kerja dan kompensasi menjadi instrumen penting dalam membantu karyawan memenuhi kebutuhan mereka di setiap tingkatan. Dengan demikian, melalui lensa Hierarki Kebutuhan Maslow, motivasi dan kompensasi dapat dianggap sebagai alat strategis untuk menciptakan komitmen organisasi yang berkelanjutan dan memaksimalkan keterlibatan karyawan (Lawren & Ekawati, 2023).

Fenomena dan permasalahan pada Simpang Lima Grocery Banda Aceh saat ini adalah komitmen organisasi karyawan yang rendah, loyalitas karyawan pada pekerjaannya juga sangat rendah dan karyawan sangat perhitungan jika diberikan pekerjaan tambahan. Masalah kedisiplinan waktu kerja karyawan juga menjadi masalah lainnya dimana banyak karyawan yang tidak hadir dan telat hadir pada acara penting. Para karyawan menganggap kurang diperhatikan sehingga mereka tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan para anggota enggan mengutarakan ide-ide baru mereka karena merasa tidak ada dukungan dan takut akan penolakan. Dampak lainnya yaitu karyawan tidak memiliki semangat

dalam bekerja sehingga dianggap tidak memiliki komitmen terhadap organisasi oleh perusahaan. Selain itu kebijakan perusahaan dalam pemberian kompensasi masih belum tepat seperti pemberlakuan jam lembur sebagai pengganti hari libur, penambahan jam kerja, dan pemberian gaji pokok karyawan yang sering tertunda.

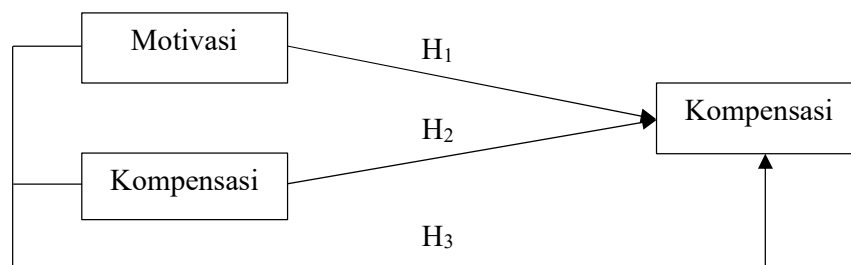
Komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja (Nadapdap, 2017). Selain itu kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi (Wibowo, 2016) dan perasaan akan pengenalan, loyalitas, dan keterlibatan yang diperhatikan terhadap organisasi atau unit organisasi (Trang, 2020) juga dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu: pertama faktor personal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, ikatan psikologis dan karakteristik personal. Kedua, faktor organisasi yang berkaitan dengan pengalaman kerja, lingkungan pekerjaan, pengawasan dan tujuan organisasi. Ketiga faktor non-organisasi yang meliputi ketersediaan pekerjaan alternatif (Puspitawati & Riana, 2014). Indikator yang digunakan untuk mengukur komitmen organisasi dalam penelitian ini yaitu: komitmen afektif yaitu ikatan emosional yang melekat pada seorang karyawan, komitmen berkelanjutan yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan komitmen normatif yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi atas dasar alasan moral dan etis (Wibowo, 2016).

Motivasi kerja yang diartikan sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Endah & Rizal, 2020) atau dengan kata lain motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu (Ardana, 2014). Selain itu motivasi juga dapat dipahami sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya (Sutrisno, 2016) dan proses psikologi yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang (Saleh, 2018). Segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020) juga dipahami sebagai motivasi. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik yaitu sesuatu yang berkaitan dengan prestasi, pengakuan, pekerjaan, tanggung jawab, pengembangan. Sedangkan faktor ekstrinsik yaitu yang berkaitan dengan gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi, hubungan antar individu, dan kualitas supervisi (Kusuma & Mashariono, 2016). Indikator pengukuran motivasi kerja karyawan yaitu: upah atau gaji, kenyamanan kerja, suasana kerja, disiplin waktu kerja, dan pemberian bonus (Ardana, 2014).

Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk imbalan secara finansial, jasa-jasa berwujud, dan tujuan-tujuan yang diperoleh karyawan sebagai dari sebuah hubungan keorganisasian (Martoyo, 2014). Kompensasi juga bisa diartikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan (Lamingrum, 2016). Selain itu, kompensasi juga berarti semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu gaji pokok, upah, gaji tambahan, penghasilan tetap, dan tunjangan (Mangkunegara, 2017). Sedangkan indikator pengukuran kompensasi yaitu gaji karyawan, upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (Rivai, 2014).

Penelitian terdahulu pada umumnya menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Safinah, 2020; Samsul Ikhbar, 2023). Okto Abrivianto, (2014) menemukan bahwa semakin tinggi motivasi dan kompensasi karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan tersebut. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, Rai Mutiara, (2018) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan Rahayu, (2019) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan landasan teori dan fenomena yang terjadi pada karyawan simpang lima grocery, maka penelitian ini berusaha menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur yang telah dilakukan, hipotesis dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kompensasi baik secara parsial maupun



simultan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka model matematis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variable motivasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi (Anwar Sanusi, 2014). Dalam hal ini, ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Dengan demikian, regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Dimana:

- Y = Komitmen Organisasi
- X₁ = Motivasi
- X₂ = Kompensasi
- α = Konstanta
- β₁, β₂ = Koefisien Regresi
- e = Error term

2. METODE

Populasi dalam penelitian ini seluruh Karyawan Simpang Lima Grocery Banda Aceh yang berjumlah 37 orang. Menurut Arikunto (2014) jika jumlah populasinya yang kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya di ambil secara keseluruhan. Karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang berjumlah 37 karyawan sebagai sampel. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Adapun teknik yang dilakukan adalah dengan mendeskripsikan, menganalisis serta mengimplementasikan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap konitmen organisasi. Uji hipotesis yang dilakukan dengan analisis regresi linear berganda yang merupakan suatu teknik untuk membangun model matematis dan dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji validitas. Teknik pengujian validitas menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson dengan tingkat signifikansi 5% untuk mengetahui keeratan pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pernyataan terhadap skor total. Apabila nilai total pearson correlation $> 0,3$, atau probabilitas kurang dari 0,05 maka item tersebut valid Arikunto (2014). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Apabila besarnya *Cronbach's Alpha* lebih besar dan 0,60 maka instrumen dalam penelitian ini reliabel/handal (Malhorta, 2013).

Kemudian dilakukan uji asumsi klasik yaitu dengan melakukan uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan test *Normality Kolmogorov-Smirnov*. Uji heterokedstisitas dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain (Sunyoto, 2016). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari: *tolerance value* dan lawannya *Variance Inflation Factor (VIF)*. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2016) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Sedangkan uji secara simultan menggunakan uji F yaitu pengujian yang dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan penghasilan perbulan yang terlihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 25 – 31 Tahun	8	21.6
	b. 32 – 40 Tahun	15	40.5
	c. 41 – 50 Tahun	8	21.6
	d. \geq 51	6	16.3
2	Jenis Kelamin		
	a. Pria	21	56.8
	b. Wanita	16	43.2
3	Status Perkawinan		
	a. Belum Menikah	12	32.4
	b. Menikah	25	67.6
4	Pendidikan Terakhir		
	a. SMA	9	24.3
	b. Diploma III	7	18.9
	c. Sarjana (S1)	17	45.9
	d. Pascasarjana (S2)	4	10.8
5	Penghasilan	7	18.9
	a. \leq 2.500.000	10	27.0
	b. 2.600.000 – 4.000.000	12	32.4
	c. 4.100.000 – 5.500.000	8	21.6
	d. $>$ 5.500.000		

Sumber : Data diolah (2024)

Dari Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas rata-rata responden berusia antara 32 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 15 Karyawan atau 40.5 %, hal ini disebabkan umumnya responden sudah lama bekerja sehingga jumlah responden dengan usia dibawah 32 tahun atau di atas 49 tahun hanya sedikit. mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 21 karyawan atau 56,8%, dan perempuan 16 karyawan atau 43,2%. jenis laki-laki lebih banyak sedikit karena adanya karyawan yang menduduki pimpinan masih didominasi oleh karyawan laki-laki. status perkawinan dapat dijelaskan responden dengan status belum menikah 12 karyawan atau 32.4%. dan status menikah 25 karyawan atau 67.6%. pendidikan terakhir secara rata-rata mayoritas responden yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 17 karyawan atau 45,9%, SLTA yaitu sebanyak 9 karyawan atau 24,0%, Diploma III yaitu sebanyak 7 Karyawan atau 18,8%, Pasca sarjana yaitu sebanyak 4 Karyawan atau 10,8%. Hal ini disebabkan kebutuhan tingkat pendidikan Karyawan Pada Simpang Lima Grocery umumnya dengan pendidikan terakhir sarjana karena sesuai formasi yang dibutuhkan. Secara rata-rata responden pada Simpang Lima Grocery dengan pendapatan sebesar Rp. 4.100.000 sampai 5.500.000 yaitu sebanyak 12 Karyawan atau 32,4%, hal ini berarti gaji yang diberikan oleh Pada Simpang Lima Grocery, hal ini berarti gaji yang diberikan sudah sesuai dengan UMP.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No pertanyaan	Variabel	Koefisien	Nilai kritis	Ket
---------------	----------	-----------	--------------	-----

			korelasi	5 %	
1	A1		0,745	0,325	Valid
2	A2	Y	0,585	0,325	Valid
3	A3		0,678	0,325	Valid
4	B1		0,603	0,325	Valid
5	B2		0,446	0,325	Valid
6	B3	X1	0,732	0,325	Valid
7	B4		0,622	0,325	Valid
8	B5		0,550	0,325	Valid
9	C1		0,881	0,325	Valid
10	C2	X2	0,873	0,325	Valid
11	C3		0,854	0,325	Valid
12	C4		0,848	0,325	Valid

Sumber : Data diolah (2024)

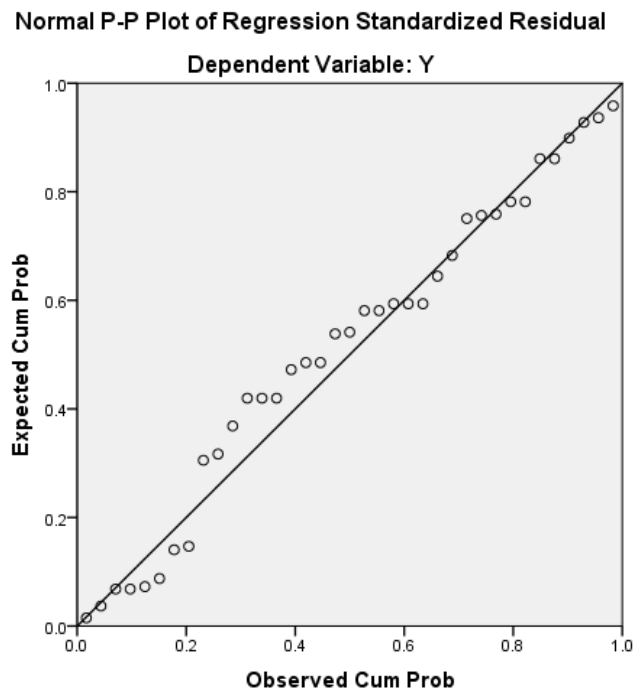
Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi product moment yaitu sebesar 0,325 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Reliabilitas	Kehandalan
1	Komitmen Organisasi (Y)	4	0,749	0,60	Handal
2	Motivasi Kerja (X ₁)	6	0,728	0,60	Handal
3	Kompensasi (X ₂)	8	0,830	0,60	Handal

Sumber : Data diolah (2024)

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Komitmen organisasi Karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

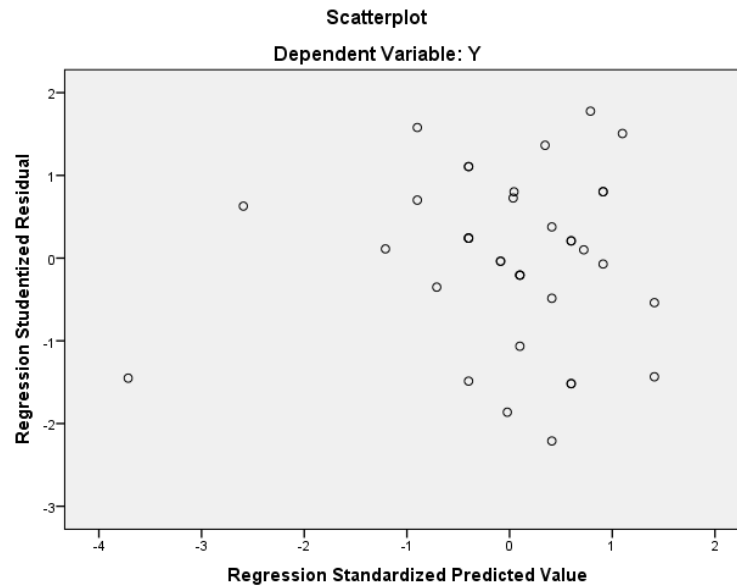
Berdasarkan Gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Komitmen organisasi karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,587	1,704	Non Multikolinieritas
Kompensasi (X2)	0,587	1,704	Non Multikolinieritas

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Komitmen organisasi karyawan (Y) pada Simpanglima Grocery. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 5. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Nama variabel	B	Std Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,119	2,420	.876	2,026	0,387
Motivasi Kerja (X1)	0,323	0,146	2.219	2,026	0,033
Kompensasi (X2)	0,196	0,087	2.246	2,026	0,031

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = 2,119 + 0,323 X1 + 0,196 X2 + e$. Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut: Konstanta dan Koefisien Regresi (β), dalam penelitian nilai konstanta adalah 2,119 artinya bila mana Motivasi kerja (X1) dan Kompensasi (X2), dianggap konstan, maka kinerja Karyawan Pada Simpanglima Grocery, adalah sebesar 2 pada satuan skala likert artinya tidak setuju. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan rendah

Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,323. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel motivasi kerja akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan pada Simpanglima Grocery sebesar 32,3% dengan asumsi variabel kompensasi (X2) dianggap konstan. Selanjutnya variabel Motivasi kerjaada pengaruh

terhadap variabel kinerja dan berpengaruh positif. Koefisien regresi kompensasi (X2) sebesar 0,196. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Kompensasi secara relatif akan meningkatkan Komitmen organisasi karyawan pada Simpanglima Grocery sebesar 19,6% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1), dianggap konstan. Selanjutnya variabel kompensasi ada pengaruh terhadap variabel kinerja dan berpengaruh positif. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti ternyata variabel Kompensasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Komitmen organisasi Karyawan Pada Simpanglima Grocery.

Tabel 6. Model Summary

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.671 ^a	.451	.419	1.181	2.255

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan dari output SPSS diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,671 atau 67,1% dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat namun kurang erat. Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,419 artinya bahwa sebesar 41,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat komitmen organisasi karyawan pada Simpanglima Grocery dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2). Sedangkan selebihnya sebesar 58,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti dijelaskan di atas seperti loyalitas kerja, pengalaman kerja dan kompetensi.

Tabel 7. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi

Nama variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Motivasi kerja (X ₁)	2,219	2,026	0,033
Kompensasi (X ₂)	2,246	2,026	0,031

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 7 di atas, hasil uji secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut: signifikan motivasi kerja (X1) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 nilai thitung (2.219) lebih besar dari ttabel (2,026), maka keputusannya adalah menolak H0 dan menerima Ha. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi Karyawan pada Simpanglima Grocery. Signifikan Kompensasi terhadap variabel Komitmen organisasi (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 7 nilai thitung (2,246) lebih besar dari nilai ttabel (2,026) nilai thitung > nilai ttabel, maka keputusannya adalah menolak H0. dan menerima Ha. Dari hasil uji secara parsial bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada Simpanglima Grocery.

Tabel 8. Hasil Uji Secara Simultan

Hasil Uji Secara Simultan							
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	38.917	2	19.458	13,955	2,20	,000 ^b
	Residual	47.408	34	1.394			
	Total	86.324	36				

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 13,955 dengan signifikansi 0,000, sedangkan Ftabel pada tingkat kepercayaan (confidence interval) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,20. Dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel, maka Fhitung (13,955) lebih besar dari Ftabel (2,20). Keputusannya adalah H0 ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan variabel motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Simpanglima Grocery.

Diskusi

Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, yang dapat dijelaskan melalui perspektif Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Maslow menyatakan bahwa kebutuhan manusia terbagi ke dalam lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini disusun secara hierarkis, di mana individu harus terlebih dahulu memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah sebelum berfokus pada kebutuhan yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi, motivasi dan kompensasi berperan dalam membantu karyawan memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Kompensasi berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan pada dua tingkat terendah dalam hierarki Maslow: kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan. Gaji dan tunjangan yang adil memberikan karyawan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka seperti makanan, tempat tinggal, dan keamanan finansial. Ketika karyawan merasa kebutuhan fisiologis dan rasa aman mereka terpenuhi melalui kompensasi yang stabil, mereka akan lebih fokus pada aspek-aspek pekerjaan yang lebih tinggi, seperti keterlibatan sosial dan pengakuan. Dalam penelitian ini, kompensasi yang memadai dan dirasakan sebagai adil oleh karyawan terbukti mendorong komitmen berkelanjutan, di mana karyawan merasa diuntungkan dari stabilitas finansial yang diberikan oleh organisasi, sehingga mereka cenderung bertahan di tempat kerja.

Selain itu, motivasi berperan dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang lebih tinggi dalam hierarki Maslow, yaitu kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan sosial karyawan dapat dipenuhi melalui lingkungan kerja yang mendukung hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan. Ketika organisasi memberikan penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan, ini memenuhi kebutuhan akan penghargaan, yang mencakup rasa dihargai dan diakui sebagai individu yang berkontribusi dalam organisasi. Motivasi intrinsik, seperti kesempatan

untuk berkembang dan mengambil tanggung jawab, membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan aktualisasi diri, di mana mereka merasa dapat mencapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan. Kaitannya dengan komitmen organisasi, ketika karyawan merasa bahwa kebutuhan dasar mereka telah terpenuhi melalui kompensasi yang memadai, mereka lebih cenderung memperkuat komitmen mereka pada organisasi melalui keterlibatan sosial dan rasa memiliki. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang akan memiliki komitmen afektif yang lebih tinggi, yaitu komitmen yang didasarkan pada keterikatan emosional dan rasa cinta terhadap organisasi. Mereka merasa senang bekerja di tempat tersebut karena dapat memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Lebih lanjut, motivasi dan kompensasi juga berpengaruh pada komitmen normatif, di mana karyawan merasa berkewajiban untuk bertahan di organisasi karena adanya rasa tanggung jawab moral. Kompensasi yang baik dan program pengembangan diri yang ditawarkan oleh organisasi dapat menciptakan rasa tanggung jawab karyawan untuk membalas kebaikan organisasi dengan tetap berkomitmen untuk bertahan. Dengan kata lain, ketika organisasi memberikan penghargaan atas usaha karyawan melalui kompensasi yang memadai dan menyediakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi, karyawan akan merasa memiliki kewajiban moral untuk tidak meninggalkan organisasi. Selain itu, teori Maslow mengimplikasikan bahwa jika organisasi hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan) tanpa memberikan perhatian pada kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, maka komitmen organisasi yang terbentuk akan cenderung lemah. Komitmen yang kuat hanya akan terjadi ketika karyawan merasa bahwa seluruh spektrum kebutuhan mereka—dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi—telah terpenuhi. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif harus menggabungkan kebijakan kompensasi yang adil dengan program motivasi yang mendukung pengembangan pribadi dan penghargaan sosial.

Secara keseluruhan, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa motivasi dan kompensasi memiliki peran krusial dalam membentuk komitmen organisasi, yang sesuai dengan prinsip-prinsip Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Karyawan yang kebutuhan dasarnya terpenuhi melalui kompensasi yang layak, serta diberi peluang untuk memenuhi kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, akan lebih mungkin untuk memiliki keterikatan emosional yang kuat dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Simpanglima Grocery dengan nilai t_{hitung} (2,219) lebih besar dari t_{tabel} (2,026). Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Simpanglima Grocery dengan nilai t_{hitung} (2,246) lebih besar dari t_{tabel} (2,026). Secara simultan motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada Simpanglima Grocery dengan nilai F_{hitung} (13,955) lebih besar dari F_{tabel} (2,20).

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap komitmen organisasi, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut serta penerapannya dalam dunia kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama dalam membangun komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, saran berikut bertujuan untuk memperkuat hasil penelitian dan memperluas aplikasi teoritis serta praktis dalam konteks manajemen sumber daya manusia.

Pertama, disarankan untuk mengembangkan strategi motivasi yang lebih komprehensif, baik dari sisi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Organisasi perlu memperhatikan bahwa motivasi intrinsik, seperti kesempatan pengembangan diri, pelatihan, dan pemberian tanggung jawab, memiliki dampak yang signifikan terhadap keterikatan emosional karyawan atau komitmen afektif. Selain itu, motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan finansial, bonus, dan pengakuan, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen berkelanjutan, di mana karyawan merasa terdorong untuk bertahan dalam organisasi. Penelitian lebih lanjut dapat mendalami pengaruh spesifik dari setiap bentuk motivasi ini pada berbagai dimensi komitmen karyawan, terutama di sektor-sektor industri yang berbeda.

Kedua, penting untuk menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial, berperan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk merancang sistem kompensasi yang didasarkan pada kinerja karyawan, transparan, dan disesuaikan dengan kebutuhan individu. Sistem kompensasi yang baik tidak hanya akan memenuhi kebutuhan karyawan secara finansial, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan memperkuat rasa loyalitas mereka terhadap organisasi. Penelitian mendatang dapat mengeksplorasi elemen-elemen spesifik dari kompensasi, seperti bonus kinerja, tunjangan kesehatan, dan program pengakuan, untuk memahami lebih dalam pengaruhnya terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya, organisasi juga disarankan untuk memperhatikan pemenuhan kebutuhan non-finansial karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Dalam hal ini, kompensasi non-finansial seperti pengakuan, fleksibilitas kerja, dan peluang pengembangan karier sangat penting untuk memenuhi kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan mereka kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, mereka akan lebih mungkin memiliki keterikatan emosional yang kuat dan komitmen afektif yang tinggi. Oleh karena itu, fokus pada aspek kompensasi non-finansial seharusnya menjadi prioritas dalam strategi manajemen sumber daya manusia, karena hal ini berdampak langsung pada motivasi intrinsik dan loyalitas karyawan.

Untuk pengembangan penelitian lebih lanjut, disarankan dilakukan pada berbagai sektor industri dan organisasi yang berbeda. Konteks sektor publik dan swasta, serta ukuran organisasi, dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi, kompensasi, dan komitmen karyawan. Penelitian di berbagai industri dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai bagaimana strategi motivasi dan kompensasi dapat disesuaikan dengan karakteristik spesifik dari setiap sektor,

sehingga dapat memberikan hasil yang lebih aplikatif dalam manajemen sumber daya manusia.

Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian jangka panjang atau longitudinal yang dapat melihat dampak motivasi dan kompensasi terhadap komitmen karyawan dalam rentang waktu yang lebih lama. Komitmen organisasi adalah aspek yang berkembang seiring waktu, dan untuk memahami bagaimana perubahan motivasi dan kompensasi memengaruhi komitmen karyawan secara berkelanjutan, penelitian jangka panjang dapat memberikan perspektif yang lebih komprehensif. Dengan melakukan pengukuran berulang dalam periode tertentu, penelitian ini akan memberikan wawasan tentang dinamika motivasi, kompensasi, dan komitmen yang berkembang di dalam organisasi.

Terakhir, meskipun motivasi dan kompensasi telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi, faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja juga perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya. Faktor-faktor ini dapat memoderasi atau memediasi hubungan antara motivasi, kompensasi, dan komitmen, sehingga memberikan pemahaman yang lebih holistik tentang bagaimana karyawan mengembangkan loyalitas dan keterikatan terhadap organisasi.

Dengan memperhatikan saran-saran ini, penelitian mendatang dapat memperkuat temuan-temuan yang ada serta memberikan wawasan yang lebih mendalam dan komprehensif tentang strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui motivasi dan kompensasi. Hal ini akan sangat bermanfaat bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi secara keseluruhan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Bambang Mantikei dan rizal. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor BPPRD Palangka Raya. *Journal of Environment and Management Vol 1 No. 3*.
- Bambang S., Endah Masrunik, & M. Rizal. (2020). *Motivasi Kerja Dan Gen Z : Teori Dan Penerapan*. Zaida Digital Publishing.
- Cahya, A.D. (2021) Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics And Digital Business Review, 2(2)*
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, A. R. (2020). Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk Swasta Di Wilayah Timur Kabupaten Palembang . *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial, 29(2)*, 105-115.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara
- Lamingrum, A. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Keryawan Biro Pelayanan Sosial Dasar Di Sektretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *E-Proceeding Of Management, 3(2)*, 1871-1879.

- Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.
- Kusuma, Y. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. FA Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Nadapdap, K. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.
- Maruli Tua, Sitorus, Raja. (2020). Pengaruh Komunikasi antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Martoyo Susilo, (2014). Manajemen Personalialia, CV. Akademi Pustaka, Jakarta
- Mangkunegara A.A. Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Okto Abrivianto (2014).Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 7 No. 2 Januari 2014*
- Pasaribu,S.E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 89-103.
- Puspitawati, N. M. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kualitas Layanan. *Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.*, 8(1), 68-80.
- Putri, A. K. (2019). Pengaruh Psychological Well Being Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Hotel Di Yogyakarta. *Acta Psychologia*, 43-52.
- Rai Mutiara (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di PT Jenggala Keramik BaliE-*Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 3, 2018: 1539-1565*
- Rivai Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rahayu (2019) Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 731 - 740*
- Safinah (2020),Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi - Volume 4 Nomor 2 Desember 2019*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif.Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Adaara. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sunyoto Danang,. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Samsul Ikhbar(2023)Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan Pada Indomaret Banda Aceh*Jurnal E - ISSN : 2986-0296 Vol 2. No. 2 Tahun 2023*
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Trang Malik, D. A., A. Tumbel., I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Investama-Airmadidi (AQUA). *Jurnal EMBA 8(1): 2189 - 2197*.
- Wibowo, Prof. Dr. (2016). *Manajemen Perubahan Edisi Ke Tiga*. Jakarta: PT Rajagrafindo

Persada.