

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN, DAN KETERLIBATAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT SENTRA BUMI NIRWANA  
SIDOARJO**

**Oleh : Jefry Catur Septian Putra Samudra  
Dosen Pembimbing I : Dr. Sri Rahayu, SE.,MM  
Dosen Pembimbing II : Agung Dwi Nugroho, ST.,MM  
Fakultas Ekonomi, Program studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika  
Surabaya  
Email : jeffryseptian81@gmail.com**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 61 karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo. Sampel penelitian diambil sebanyak 61 responden dengan teknik *total sampling*. Data diambil dengan menggunakan kuisioner. Analisis data penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo.

**Kata kunci :** Kompensasi, komitmen, keterlibatan kerja, kinerja karyawan

**Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of compensation, commitment, and job involvement partially and simultaneously on employee performance at PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo. This research is a quantitative research. The population of this research is 61 employees of PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo. The research sample was taken as many as 61 respondents with total sampling technique. The data were collected using a questionnaire. The data analysis of this research is multiple linear regression analysis. From the results of multiple linear regression analysis with the help of SPSS, the results show that compensation, commitment, and job involvement partially and simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo.*

**Keywords:** Compensation, commitment, job involvement, employee performance

**Pendahuluan**

Secara umum, semua perusahaan didirikan dengan tujuan-tujuan yang sangat ideal, namun semuanya yaitu bertahan dan terus meraih keuntungan secara maksimal. Namun untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki tenaga-tenaga dan sumberdaya yang kuat dan handal. Yang paling utama yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah adanya sumberdaya manusia yang bagik

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi suatu perusahaan. Persaingan bisnis yang semakin ketat berdampak terhadap peningkatan pencarian karyawan yang bertalenta untuk memberi kontribusi bagi kesuksesan karyawan. Namun, upaya untuk mempertahankan karyawan tersebut merupakan tantangan yang besar bagi perusahaan.

Upaya tersebut haruslah dapat memotivasi atau memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba yang dicapai perusahaan juga semakin tinggi.

Produktivitas kerja karyawan bukanlah sebuah semangat yang lahir begitu saja, karyawan membutuhkan berbagaimacam support baik secara internal atau eksternal. Secara umum, untuk mempertahankan karyawan yang memiliki produktivitas tentunya perusahaan harus memberikan yang terbaik untuk karyawan tersebut. Karena jika tidak demikian, tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut bisa dengan mudah hengkang dari perusahaan dan mencari pekerjaan yang lebih menjanjikan. Kehilangan karyawan itu sama seperti kehilangan aset perusahaan.

Setidaknya ada beberapa upaya yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan, sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Untuk melahirkan karyawan-karyawan yang produktif, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan.

Kompensasi menurut Mangkunegara (2015:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Sedangkan menurut Rivai (2015:714) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Pemberian balas jasa atau penghargaan kepada karyawan juga merupakan bentuk apresiasi yang cukup baik yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk apa saja. Fedri dan Riyani (2018) menyatakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Kompensasi dapat memicu semangat karyawan dalam bekerja, disamping itu juga meningkatkan daya saing kompetitif antara sesama karyawan untuk menjadi yang terbaik sehingga mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik ketika perusahaan memberikan kompensasi yang layak.

Komitmen karyawan juga merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan selain kompensasi. Komitmen karyawan akan menumbuhkan semangat kerja karyawan. Secara umum komitmen adalah tingkat loyalitas individu pada profesinya. Sementara itu menurut Arman (2015), komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut. Seorang karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya menjaga tugasnya sebaik-baiknya dengan cara menjunjung etika kerja dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Komitmen karyawan lebih terlihat sebagai dorongan psikologis yang bersumber dari perasaan cinta pada tugas dan pekerjaannya. Karyawan akan setia pada tugas dan pekerjaannya meski secara finansial belum mendapatkan kelayakan. Komitmen karyawan yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada prestasi kerja karyawan.

Selain kompensasi dan komitmen, perusahaan juga perlu meningkatkan keterlibatan kerja. Yudiani (2017) menyatakan keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Bakker (2017) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan dapat terbuka akan pengalaman baru. Keterlibatan kerja karyawan diidentifikasi dengan karyawan yang terlibat secara otentik, karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan performanya (keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional) yang mampu mengarah kepada kinerja secara aktif dan sepenuhnya. konseptualisasi keterlibatan kerja karyawan menekankan bahwa pekerja yang mampu terlibat dapat menaruh banyak usaha dalam pekerjaan mereka karena mereka sangat kuat oleh Khan (Bakker 2017).

Pentingnya kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan juga dirasakan oleh PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo. Manajemen PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo selama ini sudah menjalankan strategi kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Namun, selama ini kinerja karyawan masih

rendah. Hal tersebut dapat terlihat salah satunya dari target penjualan rumah yang masih belum sesuai target. Berdasarkan latar belakang pemikiran inilah, penelitian ini hendak menelusuri kembali tentang pengaruh kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo.

## **Landasan Teori**

### **Kompensasi**

Kompensasi menurut Menurut Mangkunegara (2015:83): “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Menurut Rivai (2015:714): “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016:127-129) antara lain penawaran dan permintaan tenaga kerja, kemampuan, dan kesediaan perusahaan, serikat buruh/organisasi karyawan, produktivitas kerja karyawan, pemerintah dengan undang-undang dan keppres, biaya hidup, posisi/jabatan karyawan, pendidikan dan pengalaman kerja, kondisi perekonomian nasional, serta jenis dan sifat pekerjaan. Untuk mengukur sebuah kompensasi, menurut Kadarisman dalam Nurhasanah dan Sumardi (2018:121) setidaknya bisa dilakukan melalui beberapa indikator yaitu upah dan gaji, insentif, dan tunjangan.

### **Komitmen**

Menurut Robbins & Judge (2016), definisi komitmen organisasi adalah sebagai berikut: “Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.” Menurut Dyne dan Graham dalam Haris (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah : Personal, Situasional dan Posisi. Mayer dan Allen dalam (Kusumaputri, 2015:43-47) yang menjelaskan bahwa ada tiga dimensi komitmen yang menggambarkan cara yang berbeda pada pengembangan komitmen organisasi dan implikasinya pada karyawan/anggota. Adapun tiga dimensi dari komitmen meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

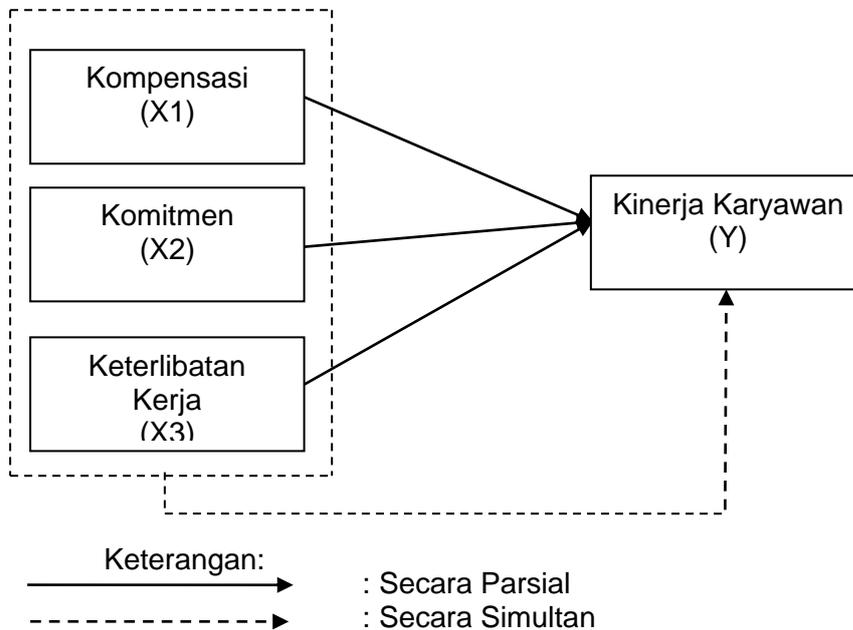
### **Keterlibatan Kerja**

Yudiani (2017) keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari discretionary effort, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. Bakker (2017) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan dapat terbuka akan pengalaman baru. Bakker & Demerouti (2017) menyebutkan ada ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, yakni *job resource*, *sailence of job resource*, dan *personal resources*. Indikator yang digunakan untuk variable keterlibatann kerja karyawan yakni dari Schaufeli & Bakker dalam Siswono (2016) memiliki tiga karakteristik dalam keterlibatan kerja karyawan, diantaranya yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keasyikan).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor keberhasilan penentuan pencapaian tugas terhadap individu yang dapat mengarahkan pada penetapan kinerja organisasi Rivai dan Basri dalam Sinambela (2017:478). Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama, dan ketaatan. Selanjutnya Gomes dalam Gusti dan Santoso (2016) mengemukakan beberapa tipe kriteria performansi kerja yang didasarkan atas deskripsi perilaku yang spesifik, yaitu hasil kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, gagasan, kerja sama, kemandirian, inisiatif, dan kualitas pekerja.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

- H1 : Variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo
- H2 : Variabel komitmen ( $X_2$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo
- H3 : Variabel keterlibatan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo
- H4 : Variabel pelayanan yang terdiri dari kompensasi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) adalah merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, sedangkan untuk pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo 1 dengan jumlah 61 karyawan. Metode pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik *total sampling*. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Sentra Bumi Nirwana Sidoarjo yakni sebanyak 61 orang.

Jenis data dalam penelitian ini yaitu jenis data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip dokumenter yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner. Kuesioner diberikan kepada responden penelitian yang merupakan seluruh karyawan perusahaan. Pertanyaan yang diajukan kepada

responden yang telah disediakan jawabannya, dengan menggunakan alat pengukuran alat skala likert 1 (STS/ Sangat Tidak Setuju) – 4 (SS/ Sangat Setuju).

Rancangan teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yang terdiri dari uji vliditas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, anaisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Karakteristik Responden

Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 41 orang (67,2%) dan perempuan berjumlah 20 orang (32,8%). Data tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian ini sebagian besar adalah dalah laki-laki.

Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18-25 tahun berjumlah 10 orang (16,4%), dan sisanya yaitu responden yang berusia > 35 - 45 tahun sebanyak 51 orang (83,6%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar (83,6%) responden penelitian ini berusia 35 - 45 tahun.

Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 35 orang (57,4%), yang berpendidikan D3 sebanyak 10 orang (16,4%), dan yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang (26,2%). Data tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian ini sebagian besar adalah dalah berpendidikan SMA/SMK.

Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang bekerja selama 1-2 tahun berjumlah 4 orang (6,6%), responden dengan lama kerja 3-5 tahun sebanyak 5 orang (8,2%), responden dengan lama kerja 5-10 tahun sebanyak 12 orang (19,7%), dan responden dengan lama kerja 10-15 tahun sebanyak 42 orang (65,6%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar (67%) responden penelitian ini yang bekerja selama 10-15 tahun.

#### Distribusi Jawaban Kuesioner

Hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel kompensasi mengindikasikan bahwa pembagian kompensasi sudah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari total rata-rata jawaban tiap indikator sebesar 4,11 . Hal ini berarti responden menyetujui bahwa pembagian insentif sudah dilakukan dengan baik.

Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel komitmen, menunjukkan nilai total rata-rata jawaban responden pada masing-masing indikator adalah 4,11. Hal ini berarti jawaban responden menyatakan setuju bahwa komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan baik.

Hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel keterlibatan kerja, menunjukkan total rata-rata jawaban responden pada masing-masing indikator adalah 3,98 artinya jawaban responden berkisar antara setuju dan cukup setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja sudah baik.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa total rata-rata jawaban pada masing-masing indikator adalah 4,15 Mayoritas responden memberikan jawaban berkisar antara setuju dan sangat setuju. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah tinggi.

#### Pengujian Instrumen Data

##### Uji validitas

**Tabel 3**

#### Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
Kompensasi (X1)	X1.1	0,871	0,000	Valid
	X1.2	0,876	0,000	Valid

	X1.3	0,871	0,000	Valid
Komitmen (X2)	X2.1	0,887	0,000	Valid
	X2.2	0,935	0,000	Valid
	X2.3	0,893	0,000	Valid
Keterlibatan Kerja (X3)	X3.1	0,636	0,000	Valid
	X3.2	0,888	0,000	Valid
	X3.3	0,839	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,768	0,000	Valid
	Y.2	0,697	0,000	Valid
	Y.3	0,802	0,000	Valid
	Y.4	0,812	0,000	Valid
	Y.5	0,768	0,000	Valid
	Y.6	0,697	0,000	Valid
	Y.7	0,802	0,000	Valid
	Y.8	0,812	0,000	Valid
	Y.9	0,768	0,000	Valid
	Y.10	0,697	0,000	Valid

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan mengenai setiap variabel yakni kompensasi (X1), komitmen (X2), keterlibatan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian semua pernyataan mengenai variabel kompensasi, komitmen, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan tersebut dapat dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 4**

#### Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Kompensasi	0,838	3	Reliabel
Komitmen	0,886	3	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,708	3	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,761	4	Reliabel

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi > dari 0,6, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Selanjutnya variabel komitmen dan variabel keterlibatan kerja juga memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka hal ini menjadikan pernyataan yang terdapat di kuesioner dikatakan reliabel. Pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* juga lebih besar 0,6, maka pernyataan tersebut juga dikatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 5**

##### Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
1,149	0,143

Sumber : Hasil Olah Data SPSS. 2021

Hasil tabel 5 di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai *Kolmogorov-Smirnov* nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang

diperoleh lebih dari dari 0,05 yaitu sebesar 0,143 dimana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan > 0,05.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 6**

**Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Kompensasi	0,723	1,384
	Komitmen	0,789	1,268
	Keterlibatan kerja	0,707	1,414

Sumber : Hasil Olah data SPSS 2020

Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance ketiga variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF ketiga variabel lebih kecil dari 10, sehingga dapat diartikan bahwa antar variabel independen tidak terjadi *multikolinieritas*.

Uji Heterokedastisitas

**Tabel 7**

**Uji Heteroskedastisitas**

**Correlations**

		Kompensasi	Komitmen	Keterlibatan kerja	ABS_RS
Spearman's rho	ABS_RS				
	Correlation Coefficient	,076	,034	-,030	1,000
	Sig. (2-tailed)	,560	,793	,816	.
	N	61	61	61	61

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil di atas nilai sig (2-tailed) nilai sig lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

**Tabel 8**

**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,557	1,149	2,203

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Komitmen, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai DW 2,203 dan tabel DU sebesar 1,6904. Dengan demikian dapat diketahui bahwa  $DU < DW < 4-DU \rightarrow 1,6904 < 2,203 < 2,3096$ , sehingga dinyatakan bebas dari autokorelasi.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9

### Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,314	,024
	Kompensasi	2,192	,032
	Komitmen	3,598	,001
	Keterlibatan kerja	3,834	,000

Sumber: Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut maka diperoleh koefisien regresi sehingga dapat dirumuskan pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,509 + 0,226X_1 + 0,433X_2 + 0,415X_3$$

Berdasarkan perumusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Ketika kompensasi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_3$ ) diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 3,509.
- Jika kompensasi ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, sementara komitmen ( $X_2$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_3$ ) tetap, kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,226.
- Jika komitmen ( $X_2$ ) naik satu satuan, sementara kompensasi ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_3$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,433.
- Jika keterlibatan kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan, sedangkan kompensasi ( $X_1$ ) dan komitmen ( $X_2$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,415.

## Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 10

Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
Kompensasi	2,192	,032
Komitmen	3,598	,001
Keterlibatan Kerja	3,834	,000

Sumber: Perhitungan SPSS

Nilai signifikansi dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap keputusan pembelian.

Uji F

Tabel 11

Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	103,459	3	34,486	26,107	,000 <sup>b</sup>
Residual	75,295	57	1,321		

Total	178,754	60			
-------	---------	----	--	--	--

Sumber: Perhitungan SPSS

Hasil nilai F sebesar 26,107 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, berarti hipotesis Ho ditolak dan hipotesis Ha diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji  $R^2$  (R-squared)

**Tabel 12**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 <sup>a</sup>	,579	,557	1,149

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen, Kompensasi

Sumber: Perhitungan SPSS

Nilai dari  $R^2$  ialah sebesar 00,579. Hal ini menunjukkan bahwa variasi kompensasi ( $X_1$ ), komitmen ( $X_2$ ), dan keterlibatan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,9%, dan sisanya yaitu sebesar 42,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sentra Bumi Nirwana

Dalam penelitian ini variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang dibagikan dengan baik dapat mendorong kinerja karyawan yang tinggi.

Kompensasi menurut Menurut Mangkunegara (2015:83): "Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding". Sedangkan menurut Fedri dan Riyani (2018) mendefinisikan kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi dapat memicu semangat karyawan dalam bekerja, disamping itu juga meningkatkan daya saing kompetitif antara sesama karyawan untuk menjadi yang terbaik sehingga mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik ketika perusahaan memberikan kompesasi yang layak.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen PT Sentra Bumi Nirwana yang tercermin dari pemberian upah dan gaji, insentif, dan tunjangan kepada karyawan sudah berjalan dengan baik. Kompensasi yang baik pada akhirnya dapat mendorong kinerja karyawan yang tinggi. Responden menyatakan rata-rata nilai kompensasi dan kinerja karyawan termasuk tinggi.

### Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT Sentra Bumi Nirwana

Dalam penelitian ini variabel komitmen mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin kuat komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Komitmen organisasi adalah sebagai berikut: "Komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-

tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge (2016). Seorang karyawan yang memiliki komitmen akan berupaya menjaga tugasnya sebaik-baiknya dengan cara menjunjung etika kerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Komitmen karyawan lebih terlihat sebagai dorongan psikologis yang bersumber dari perasaan cinta pada tugas dan pekerjaannya. Karyawan akan setia pada tugas dan pekerjaannya meski secara finansial belum mendapatkan kelayakan. Komitmen karyawan yang tinggi pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Merujuk pada hasil analisis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa responden menganggap komitmen yang dicerminkan dari komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif karyawan sudah baik dengan nilai rata-rata yang berkategori tinggi. Komitmen kerja yang tinggi ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentra Bumi Nirwana**

Berdasarkan hasil penelitian keterlibatan karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana. Semakin tinggi keterlibatan karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana.

Keterlibatan kerja karyawan diidentifikasi dengan karyawan yang terlibat secara otentik, karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan performanya (keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional) yang mampu mengarah kepada kinerja secara aktif dan sepenuhnya. konseptualisasi keterlibatan kerja karyawan menekankan bahwa pekerja yang mampu terlibat dapat menaruh banyak usaha dalam pekerjaan mereka karena mereka sangat kuat oleh Khan (Bakker 2017). Bakker (2017) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan dapat terbuka akan pengalaman baru.

Berdasarkan hasil kuesioner, menunjukkan bahwa responden menganggap keterlibatan karyawan yang tercermin dari semangat mengerjakan pekerjaan, keantusiasan dalam bekerja serta bangga akan pekerjaannya, dan mampu berkonsentrasi serta menikmati pekerjaannya sudah baik dengan nilai rata-rata yang berkategori tinggi. keterlibatan kerja yang tinggi ini mampu mempengaruhi kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana

### **Pengaruh Kompensasi, Komitmen, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sentra Bumi Nirwana**

Berdasarkan uji F, kompensasi, komitmen dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana. Semakin baik kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja, maka kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2017) yang telah membuktikan bahwa komitmen serta keterlibatan kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Resty Menara Hotel Pekanbaru.

Hasil rata-rata kuesioner kompensasi, komitmen, keterlibatan kerja, dan kinerja karyawan tergolong tinggi. Hal ini berarti responden mengansumsikan bahwa kompensasi yang diberikan PT Sentra Bumi Nirwana sudah baik, komitmen kerja karyawan tinggi, keterlibatan kerja karyawan tinggi, dan kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana tinggi.

### **Penutup**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana, komitmen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana, keterlibatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap

kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana, dan kompensasi, komitmen, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah Mengingat kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana, maka pihak direksi PT Sentra Bumi Nirwana perlu mempertahankan sistem kompensasi yang telah berjalan, mengingat komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka pihak direksi PT Sentra Bumi Nirwana perlu meningkatkan komitmen kerja karyawan dengan memberikan fasilitas kerja yang memadai atau dengan pemberian *reward* atas capaian kerja yang diraih, dan lain-lain, mengingat keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sentra Bumi Nirwana, pihak direksi PT Sentra Bumi Nirwana perlu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dengan melibatkan karyawan dalam proyek-proyek tertentu, dan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, disarankan untuk menggunakan variabel independen dan intervening selain yang terdapat dalam penelitian ini dan dengan sampel yang lebih representatif lagi.

### Daftar Pustaka

- Arman, M. R. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja organisasi PT. Bank Riau Kepri Cabang utama Pekanbaru. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 2(10).
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and Proactive Approacher to Work Engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3).
- Fedri, R., & Riyani. (2018). Analisis Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Hotel Ambun Suri Bukittinggi. *Menara Ilmu*, 12(7).
- Haris, A. (2017). Penerapan Balancc Scorecard sebagai Indikator dalam Pengukuran Kinerja Koperasi. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 6(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kusumaputri, E.S. (2015). *Komitmen Pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nurhasanah, S., & Sumardi, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT Agranet Multicitra Siberkom (Detikcom). *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Putri, E. D. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Hotel Resty Menara Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sinambela, P.L. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswono, S. D. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Jurnal AGORA*, 4(2), 374-380.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.