

## ABSTRAK

### ABSTRAKSI

**Sunanto**, 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya. Skripsi Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya Jawa Timur.

Penelitian ini membahas tentang analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *eksplanatory research* dengan rancangan penelitian menggunakan kausal komparatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Perum LPPNPI cabang Surabaya yang berjumlah 61 orang. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *proporsional random sampling*, dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis jalur berbasis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1). Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan secara parsial dengan kontribusi langsung sebesar 37,6%, (2). Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap komitmen karyawan secara parsial dengan kontribusi langsung sebesar 48,4%, (3). Secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan dengan kontribusi langsung sebesar 65,5%, (4). Terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi langsung sebesar 15,2%, (5). Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi langsung sebesar 41,5%, (6). Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi langsung sebesar 36,7%, (7). Secara simultan motivasi kerja, kompensasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi langsung sebesar 74,5%, (8). Motivasi kerja tidak signifikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen karyawan dengan kontribusi sebesar 13,8%, (9). Kompensasi secara signifikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen karyawan dengan kontribusi sebesar 17,7%.

**Kata kunci: Kinerja, Komitmen, Motivasi kerja, Kompensasi**

## **ABSTRACT**

**Sunanto, 2021.** *The Influence of Work Motivation and Compensation on Commitment and Its Impact on the Performance of Employees of Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Surabaya Branch. Thesis Management Study Program Mahardhika School of Economics Surabaya, East Java.*

*This study discusses the analysis of the influence of work motivation and compensation on commitment and its impact on the performance of employees of Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Surabaya Branch. This study uses an explanatory research design with a comparative causal research design. The population in this study were employees at Perum LPPNPI Surabaya branch, totaling 61 people. Sampling technique in this study using proportional random sampling method, with the number of respondents as many as 40 people. The analysis method of this research uses multiple linear regression-based path analysis.*

*The results of this study indicate that: (1). There is a significant influence of work motivation on employee commitment partially with a direct contribution of 37.6%, (2). There is a significant influence of compensation on employee commitment partially with a direct contribution of 48.4%, (3). Simultaneously work motivation and compensation have a significant influence on employee commitment with a direct contribution of 65.5%, (4). There is an insignificant influence of work motivation on employee performance with a direct contribution of 15.2%, (5). There is a significant influence of compensation on employee performance with a direct contribution of 41.5%, (6). There is a significant influence of commitment on employee performance with a direct contribution of 36.7%, (7). Simultaneously work motivation, compensation and commitment have a significant influence on employee performance with a direct contribution of 74.5%, (8). Work motivation does not have a significant indirect influence on employee performance through employee commitment with a contribution of 13.8%, (9). Compensation has a significant indirect influence on performance through employee commitment with a contribution of 17.7%.*

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