

## PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, KONFLIK DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SWAKARYA INSAN MANDIRI

**Lusi Lailatul Zumroh, Bambang Hadi Prabowo, Jujun Harjuni**

Prodi Manajemen STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

Prodi Akuntansi STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

Prodi Akuntansi STIE Jaya Negara Tamansiswa Malang

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, konflik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan yang berjumlah 136 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Sedangkan kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Secara simultan variabel motivasi, kompensasi, konflik, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** kinerja, motivasi, kompensasi, konflik, komitmen organisasi

### PENDAHULUAN

Suatu instansi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan manajemen yang baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh suatu instansi, keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan yang sangat penting. Manusia dalam melaksanakan pekerjaannya melibatkan fisik dan mental secara kuat. Hal ini sangat terasa secara langsung di saat manusia itu selesai melaksanakan pekerjaannya. Dalam mewujudkan tujuannya, setiap manusia bekerja dengan melibatkan aspek fisik dan aspek mental. Aspek tenaga seperti aktivitas yang dilakukannya dalam mewujudkan tujuan tersebut dan aspek mental, yaitu sesuatu yang muncul dalam diri bahwa apa yang dilakukannya akan berhasil dengan baik. Aspek mental dan kepercayaan diri yang dimaksud sering disebut dengan istilah motivasi.

Agar sebuah pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan serius dan sempurna, diperlukan motivasi yang kuat dalam diri seorang pekerja. Maksudnya, sebelum seseorang melakukan pekerjaannya, telah dilakukan pemilihan, yaitu pekerjaan yang mana harus dikerjakan terlebih dahulu. Dengan demikian, pekerja tersebut akan berusaha sekuat tenaganya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sempurna. Selain itu, seseorang bekerja atau mau melaksanakan pekerjaannya dikarenakan di dalam dirinya lahir pikiran bahwa dari pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat melahirkan sebuah kompensasi, baik berupa upah/gaji, tunjangan, insentif maupun fasilitas yang akan diberikan akibat pekerjaan yang dilakukannya tersebut.

Sering seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lahir konflik-konflik kecil. Bila konflik kecil tersebut tak cepat diselesaikan maka konflik tersebut semakin besar dan juga berdampak terhadap terganggunya kinerja. Konflik dapat terjadi dalam hubungan dua orang atau lebih yaitu adanya perbuatan yang bertentangan sehingga salah satu dari mereka merasa terganggu kinerjanya. Sebuah konflik dapat berakibat positif dan dapat pula berakibat negatif. Konflik berdampak positif jika perbedaan itu dapat ditangani dengan baik sehingga menjadi energi yang kemudian menghasilkan kinerja yang baik. Begitu juga sebaliknya, sebuah konflik dapat berakhir negatif jika perbedaan antar sesama karyawan tersebut dijadikan alat untuk memecah belah kesatuan organisasi sehingga kinerja dapat bernilai rendah. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunkan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketetapan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi, kompensasi dan konflik kerja.

PT Swakarya Insan Mandiri sebagai salah satu pekerjaan jasa utama di bidang customer service. Sebagai PT jasa pelayanan utama, PT Swakarya Insan Mandiri tentunya diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya kepada para customer agar merasa nyaman mendapatkan pelayanan di perusahaan ini. Khususnya oleh setiap karyawan.

Namun, belakangan ini sering didengar keluhan beberapa karyawan tentang masih rendahnya pelayanan yang diberikan pihak PT Swakarya Insan Mandiri. Selain itu, penulis juga sering mendengar adanya konflik-konflik kecil yang terjadi. Baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasannya. Misalnya saja berkaitan dengan insentif yang mereka terima, begitu juga berkaitan dengan tunjangan karyawan, dan fasilitas yang diperoleh.

## **Landasan Teori Motivasi Kerja**

Peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara yang mengarah pada tujuan yang telah ditentukan. Motivasi menurut Sadarmayanti (2009 : 66) menyatakan bahwa, motivasi dapat diartikan sebagai sumber daya pendorong (driving force) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu . Bredoom dan Garry A. Stainerr dalam Sedarmayanti (2009:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ke tidak seimbangan. Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2003:252), sedangkan menurut Hariandja (2002:321) motivasi ialah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang .

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan proses yang diawali dari adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada diluar diri individu dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, pimpinan harus mampu atau dapat memotivasi karyawan dengan cara memuaskan kebutuhan para karyawan sehingga para karyawan dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

## **Kompensasi Kerja**

Kompensasi adalah sesuatu barang yang diterima oleh karyawan/pekerja/buruh sebagai pengganti karena telah memberikan kontribusi jasa kepada perusahaan. Kompensasi diberikan sebagai pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang erat kaitannya dengan semua jenis pemberian penghargaan individual, sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Veithzal Rivai (2004).

## **Konflik Kerja**

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang pihak pertama dianggap penting. konflik diperusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain.

Stephen P. Robbin, mengemukakan bahwa Konflik adalah adanya konsep oposisi, keterbatasan sumber daya dan hambatan, serta asumsi ketidaksesuaian kepentingan dan tujuan antara dua kelompok atau lebih. Malayu Hasibuan (2010:199), mengemukakan bahwa Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan". Veithzal Rivai mengemukakan bahwa Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan

atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Winardi (2004:384) Mengemukakan bahwa Konflik adalah sesuatu situasi, di mana terdapat adanya tujuan-tujuan, kognisi-kognisi, atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu-individu atau antara individu-individu yang kemudian menyebabkan timbulnya penentangan atau interaksi yang bersifat antagonistik. Soetopo (2012:267) Mengemukakan bahwa Konflik adalah relasi-relasi psikologis yang antagonis, berkaitan dengan tujuan-tujuan yang tidak bisa disesuaikan, interes-interes eksklusif yang tidak bisa dipertemukan, sikap-sikap emosional yang bermusuhan, dan struktur-struktur nilai yang berbeda.

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Komitmen Dalam Organisasi**

Menurut Mahis dan Jackson (2000) dalam Sopiah (2008 : 155) memberikan definisi, "Organizational Commitment is the degree to which employees believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization". (Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi). Menurut Mowday (1982) dalam Sopiah (2008 : 155) Komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasional adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Nazir, 2014: 70). Menurut Hasibuan (2007: 93) dalam melakukan suatu penelitian salah satu hal yang penting ialah membuat desain penelitian. Desain penelitian merupakan pedoman dalam melakukan proses penelitian diantaranya dalam menentukan instrumen pengambilan data, penentuan sampel, pengumpulan data, serta analisa data. Dengan pemilihan desain penelitian yang tepat diharapkan akan dapat membantu peneliti dalam menjalankan penelitian secara benar. Tanpa desain yang benar seorang peneliti tidak akan dapat melakukan penelitian dengan baik krena tidak memiliki pedoman penelitian yang jelas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptifkuantitatif yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk mengambil kesimpulan. Artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numeric (angka) yang diolah dengan menggunakan metode penelitian ini, akan diperoleh hubungan yang signifikan antar variabel yang diteliti. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau

menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2005: 21).

### POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012: 80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri sebanyak 205 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam hal ini pengambilan sampel harus representatif disamping itu peneliti wajib mengerti tentang besar ukuran sampel dan karakteristik populasi dalam sampel. Dari hasil perhitungan dengan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 135,537 dan dibulatkan menjadi 136 responden dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 5%.

### Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa: "Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2". Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh baik secara simultan maupun parsial tentang motivasi, kompensasi konflik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12,243	1,329		9,209	,000
Motivasi (x1)	,210	,146	,134	1,440	,878
Kompensasi (x2)	,500	,109	,352	4,569	,001
Konflik (x3)	-,060	,045	-,133	-1,314	,152
Komitmen (x4)	,450	,087	,397	5,145	,017

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1, diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 12,243 + 0,210X_1 + 0,500X_2 - 0,060X_3 + 0,450X_4$$

Berdasarkan model empiris regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 12,243 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas konstanta atau sama dengan nol maka tingkat kinerja karyawan sebesar 12,243.
2. Besarnya koefisien untuk variabel motivasi sebesar 0,210 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,210.
3. Besarnya koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,500 dengan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,500.
4. Besarnya koefisien untuk variabel konflik sebesar -0,060 dengan koefisien negatif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila konflik ditingkatkan, maka tingkat kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,060.
5. Besarnya koefisien untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,450 dengan koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi ditingkatkan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,450.

#### Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji t

Variabel	Sig.
Motivasi	0,878
Kompensasi	0,001
Konflik	0,152
Komitmen Organisasi	0,017

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji signifikansi (uji t) pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi motivasi sebesar  $0,878 > 0,05$  .Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansi kompensasi sebesar  $0,001 < 0,05$  .Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, nilai signifikansi konflik sebesar  $0,152 > 0,05$  .Hal ini menunjukkan bahwa konflik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikan komitmen organisasi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Maka hasil ini dapat disimpulkan terdapat hubungan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,359	4	1,090	6,645	,000 <sup>b</sup>
	Residual	221,457	131	1,691		
	Total	225,816	135			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), komitmen, kompensasi, motivasi, konflik

Sumber : Data primer yang diolah,

Berdasarkan hasil uji signifikansi (uji F) pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka, dari hasil ini dapat disimpulkan terdapat hubungan secara simultan yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

### Pembahasan

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi Motivasi ( $X_1$ ) atau  $\beta_1$ , didapatkan nilai t hitung = 1,440 dan nilai signifikansinya (0,878) yang lebih dari 0.05, sehingga disimpulkan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar nilai motivasi suatu perusahaan akan lebih banyak melakukan informasi kinerja. Hal ini dikarenakan manajemen perusahaan akan mengungkapkan laporan yang diperlukan karena perusahaan perlu untuk mengungkapkan informasi yang dibutuhkan oleh para karyawan dengan harapan manajemen akan menilai kinerja perusahaan dalam kondisi bagus.

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi kompensasi ( $X_2$ ) atau  $\beta_2$ , didapatkan nilai t hitung = 4,569 dan nilai signifikansinya (0,001) yang lebih kecil dari 0.05, sehingga disimpulkan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Handoko (2008) kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan kebijakan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi karyawan. Kadarisman (2012) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam kegiatan keorganisasian. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan manfaat kepada karyawan, karena dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi. Dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

### **Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan**

Koefisien regresi konflik (X3) atau  $\beta_3$ , didapatkan nilai t hitung = -1,314 dan nilai signifikansinya (0,152) yang lebih besar dari 0.05, sehingga disimpulkan konflik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa apabila para karyawan mampu mengendalikan konflik yang terjadi dalam hal ini mengenal adanya ketidakharmonisan antara karyawan satu dengan karyawan lain maupun kelompok lain dalam hal ini mengenal perbedaan sikap pribadi, sikap ketidakpuasan atas pekerjaan rekan kerja, terjadi perselisihan antar kelompok dan perbedaan tujuan dan skala prioritas maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hasil analisis didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins (1996:151) yang menyatakan konflik yang mampu meningkatkan kinerja organisasi adalah konflik pada tingkat moderat maksudnya disini jika konflik terlalu rendah maka kinerja organisasi menghadapi stagnasi.

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

Koefisien regresi komitmen organisasi (X4) atau  $\beta_4$ , didapatkan nilai t hitung = 5,145 dan nilai signifikansinya (0,017) yang lebih kecil dari 0.05, sehingga disimpulkan konflik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi yaitu kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Disamping itu, hal ini meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran organisasi (Steers, 1988). Komitmen terhadap perusahaan adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan, dan untuk keinginannya melanjutkan partisipasi secara aktif dalam perusahaan tersebut (Davis dan Newstorm, 1985). Komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak baik pada kinerja karena mereka terdorong oleh semangat kerja dan mempunyai pendirian teguh serta tanggung jawab besar untuk melakukan pekerjaan di perusahaan dengan maksimal, sedangkan komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada PT.Swakarya Insan Mandiri cukup rendah karena mereka tidak mengharapkan bekerja di perusahaan itu selamanya tetapi mereka menginginkan bekerja di perusahaan lain di kemudian hari, hal ini tentu saja berdampak pada semangat mereka selama bekerja di perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi dan komitmen organisasi perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri. Secara parsial motivasi dan konflik perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya Insan Mandiri



2. Secara simultan motivasi, kompensasi, konflik dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swakarya nsan Mandiri
3. Komitmen organisasi merupakan variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi komitmen maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut: Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri. Oleh karena itu, karyawan PT. Swakarya Insan Mandiri disarankan untuk: Terkait dengan kompensasi, pimpinan PT. Swakarya Insan Mandiri disarankan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan lagi kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dengan cara memperhatikan kewajaran dan kesesuaian dalam pemberian tunjangan, seperti tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan tunjangan keluarga, sehingga para karyawan merasa puas dan mempunyai semangat dalam bekerja dan kinerja karyawan dapat meningkat. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara: Menggunakan metode lain dalam meneliti pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam dari pada angket yang jawabannya telah tersedia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiftya, Jajang. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Sitekideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 4*.
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Ariesti H. Sutopo. 2012. *Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstrom. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kadarisman, M. (2012), *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasenda, Ririvega. 2013. "Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Konekta Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado". ISSN 2303-1174. *Jurnal Emba*. Volume 1. Nomor 3. Hal 853-859.
- Mathis, Robert L. And Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management* 10th Edition, Tomson South-Western, United States.
- Mowday, R., Steers, R., Porter, L., 1982, *Employee Organization Linkages*. Academic Press, New York.
- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. 2008. *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfa Beta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora. Bilson 2004. *Paduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Uma Sekaran. 2008. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai, 2004, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan", Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Cetakan kedua. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.