

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ODIFA JELAJAH DUNIA

Maris Suabdah
msuabdah@gmail.com
Suwitho

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The research aimed to examine and analyze of the compensation, the motivation, and the organizational commitment toward the employees performance of PT Odifa Jelajah Dunia. The type of this study is quantitative. The reserch uses a type of comparative causal research. The applied population in this study are the employees of PT Odifa Jelajah Dunia which was located at Jl. Letjen Suprpto 9E Waru Sidoarjo, Jawa Timur. The study applies the saturation sampling or the total sampling with utilize all the population, the are 45 respondents. The type of the data is the primary data which are collected by distributing the questionnaires. The analysis of this study applies the multiple linier regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23.0. The result of this study shows that the compensation, the motivation, and the organizational commitment give significant and tend to positif impacts to the employees performance of PT Odifa Jelajah Dunia.

Keywords : the compantation, the motivation, the organizational commitment, the employee's performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Odifa Jelajah Dunia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Odifa Jelajah Dunia yang bertempat di Jl. Letjen Suprpto 9E Waru Sidoarjo, Jawa Timur. Teknik pengambilan sampel diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling dengan mengambil seluruh populasi sebanyak 45 responden. Jenis data yang digunakan yaitu bersumber dari data primer yang di dapatkan melalui penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan menunjukkan arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Odifa Jelajah Dunia.

Kata Kunci : kompensasi, motivasi, komitmen organisasional, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Globalisasi dan modernisasi dalam bidang industri menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing yang tinggi. Teknologi hampir menyisihkan keinginan karyawan yang mau bekerja, namun demikian karyawan akan tetap dibutuhkan oleh perusahaan sebab tanpa karyawan suatu perusahaan mustahil dapat berjalan dengan sendirinya. Salah satu hal terpenting yaitu bahwa keberhasilan suatu perusahaan dalam berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada teknologi, ataupun sarana dan prasarana yang memadai, melainkan juga tergantung pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi roda penggerak organisasi untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan

maka diperlukan sumber daya yang kompeten dan memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi persaingan global. Sebagaimana Wirawan (2015: 1) mendefinisikan sumber daya manusia adalah orang, pegawai, karyawan buruh yang bekerja untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Salah satu cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan perusahaan harus melakukan berbagai cara guna meningkatkan kinerja karyawannya. Beberapa faktor yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, dan disiplin kerja.

PT Odifa Jelajah Dunia merupakan Biro Perjalanan Wisata (BPW) dengan nama brand Odifa Tour & Travel yang didirikan pada tahun 2008. Berdasarkan wawancara dengan direktur utama PT Odifa Jelajah Dunia, diketahui bahwa kinerja belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan belum tercapainya kinerja karyawan secara kuantitas maupun kualitas yang diberikan kepadanya. Selain wawancara, peneliti juga memperoleh data pencapaian target penjualan PT Odifa Jelajah Dunia sebagai berikut:

Tabel 1
Data Pencapaian Target PT Odifa Jelajah Dunia

Tahun	Target penjualan (paket)	Realisasi penjualan (paket)	Persentase Realisasi Penjualan (%)
2017	1.000	1.282	128
2018	1.000	1.327	132
2019	1.000	1.200	120
2020	1.000	340	34

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Berdasarkan Tabel 1, realisasi penjualan PT Odifa Jelajah Dunia dalam kurun waktu 4 tahun terakhir mengalami fluktuasi penjualan paket liburan. Pada tahun 2017 hingga 2018 mengalami kenaikan penjualan sebesar 4% atau setara dengan 45 paket liburan. Namun berbeda pada tahun 2019 mengalami penurunan penjualan sebesar 12% atau setara dengan 127 paket liburan. Serta pada tahun 2020 mengalami penurunan lebih drastis dibanding 2019, yaitu sebesar 86% atau setara dengan 860 paket liburan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah ini adalah: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia? (3) Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia?. Dan dari rumusan masalah yang ada, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia (3) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia.

TINJAUAN TEORITIS

Kompensasi

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan suatu bentuk imbalan yang diberikan pada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menurut Sastrohadwiryo (2019: 203) merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut dapat memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi

kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi menimbulkan semangat kerja yang tinggi sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan sesuai. Kompensasi tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkontribusi dan bekerja dengan tekun dan giat serta selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Motivasi

Motivasi menjadi kekuatan pendorong individu untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Motivasi menurut Hasibuan (2016: 143) merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi sangat berperan penting untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Komitmen Organisasional

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menjadi ukuran ketersediaan pegawai bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang. Komitmen seringkali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, ketersediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat untuk tetap terus bekerja. Komitmen organisasional menurut Colquitt et al. (2015: 430) yaitu *“organizational commitment influences whether an employee stays a member of the organizational (is retained) or leaves to pursue another job (turns over)”*. Komitmen organisasi sangat mempengaruhi apakah pegawai tetap menjadi anggota organisasi (dipertahankan) atau meninggalkan untuk mengejar pekerjaan lain (pengganti). Dengan adanya komitmen, karyawan mempunyai ikatan erat terhadap perusahaan serta menggambarkan karyawan memiliki kinerja yang baik. Komitmen juga dapat membuat karyawan loyal dengan perusahaan karena ikatan psikologi dari hubungan timbal balik yang didapat dari perusahaan. Komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari *Job Performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Kasmir (2016: 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Tujuan mengetahui kinerja karyawan adalah mengevaluasi sumber daya manusia secara efektif bagaimana karyawan memenuhi tanggung jawab pekerjaannya secara baik atau mengalami kendala. Beberapa faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, dan disiplin kerja.

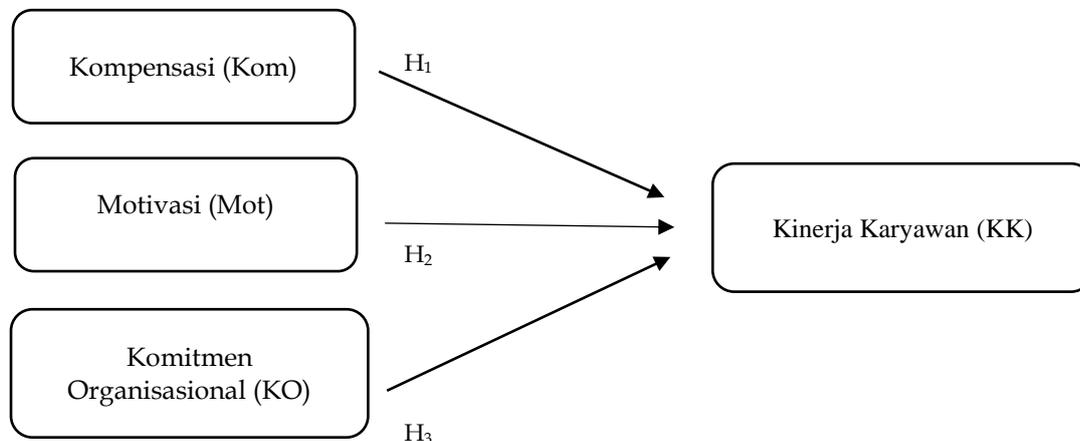
Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh: (1) Indahingwati (2017) menyatakan bahwa Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Mangesti *et al.* (2019) menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Yanti *et al.* (2015) menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (4) Prihatini *et al.* (2017) menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (5) Meliawati dan Sunaryo (2018)

menyatakan bahwa Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dan hasil penelitian terdahulu maka rerangka pemikiran penelitian tampak pada gambar 1.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Indahingwati (2017) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Mangesti *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi menjadi kekuatan pendorong individu untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja adalah proses mendorong kepribadian seseorang agar dapat meningkatkan tingkat kepribadian menjadi lebih baik. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yanti *et al.* (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Prihatini *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H₂: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan

Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi menjadi ukuran ketersediaan pegawai bertahan dengan sebuah perusahaan diwaktu yang akan datang. Hal ini diperkuat oleh penelitian oleh Akbar *et al.* (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Meliawati dan Sunaryo (2018)

menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H₃: Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu pendekatan penelitian dengan menekankan pada pengujian data dalam menghasilkan suatu kesimpulan. Sedangkan ditinjau dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif. Menurut Sugiyono (2015: 54) penelitian kausal komparatif adalah penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Penelitian ini mengukur dan menguji hubungan antara kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan.

Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Menurut Sugiyono (2016: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi (objek penelitian) yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Odifa Jelajah Dunia yang berjumlah 45 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016: 81) sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri dan karakteristik yang sama dengan populasi tersebut. Dilihat dari jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 45 orang karyawan, maka semua karyawan pada PT Odifa Jelajah Dunia diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling. Menurut Sugiyono (2016: 124) sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi, kemudian ditarik kesimpulan. Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil output atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Kasmir (2016: 208), yaitu: (1) Kualitas (mutu), (2) Kuantitas (jumlah), (3) Waktu (jangka waktu), (4) Kerjasama antar karyawan, (5) Penekanan biaya, (6) Pengawasan.

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Hasibuan (2012: 86), yaitu: (1) Gaji, (2) Upah, (3) Insentif, (4) Tunjangan, (5) Fasilitas.

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan emosioal yang mengarahkan karyawan PT Odifa Jelajah Dunia untuk bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Hasibuan (2017: 145), yaitu: (1) Kebutuhan akan prestasi, (2) Kebutuhan akan afiliasi, (3) Kebutuhan kompetensi, (4) Kebutuhan akan kekuasaan.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merupakan rasa keinginan yang kuat untuk tetap tinggal diperusahaan sebagai karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Luthans (2014: 148), yaitu: (1) Komitmen afektif (*affective commitment*), (2) Komitmen berkelanjutan (*continounce commitment*), (3) Komitmen normatif (*normative commitment*).

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk degree of freedom (df) = n -2. Taraf signifikannya yaitu < 5% (*level of significant*) yang berarti pertanyaan - pertanyaan yang ada pada kuesioner sah dan valid sebagai indikator.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016: 47) uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam jangka waktu yang berbeda, sehingga dari instrumen yang reliabel adalah apabila instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,70 dan hasilnya akan dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas (*independent*) yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Berikut ini persamaan analisis linear berganda:

$$KK = \alpha + \beta_1Kom + \beta_2Mot + \beta_3KO + e$$

Keterangan:

α	= Konstanta
$\beta_1 \beta_2 \beta_3$	= Koefisien Regresi
KK	= Kinerja Karyawan
Kom	= Kompensasi
Mot	= Motivasi
KO	= Komitmen Orginiasasional
e	= <i>Standar Error</i>

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016: 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal, dapat diuji menggunakan metode Kolmogorov Smirnov atau dengan pendekatan grafik. (1) Metode Kolmogorov Smirnov menurut Santoso (2011: 214) dasar pengambilan keputusan, yaitu: (a) Nilai probabilitas $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, (b) Nilai probabilitas $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. (2) Pendekatan grafik menurut Santoso (2011: 214) jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016: 103) uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan dengan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: (1) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka tidak terjadi masalah multikolinieritas, (2) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016: 134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu: (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji statistik F adalah uji yang digunakan *uji goodness of fit* (uji kelayakan model). Menurut Ghozali (2018:97) *uji goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Ghozali (2018:98) menjelaskan bahwa kriteria pengujian ini dibandingkan dengan membandingkan tingkat signifikan dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Jika nilai F signifikansinya $< (\alpha) 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian, (2) Jika nilai F signifikansinya $> (\alpha) 0,05$ menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016: 95) uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat, maka menggunakan koefisien determinasi berganda dapat menggunakan perhitungan melalui SPSS. Berikut kriteria pengujian determinasi berganda: (1) Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2) menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama kuat dengan kata lain bahwa model yang digunakan mendekati kebenaran. (2) Jika R^2 mendekati 0 (semakin kecil nilai R^2) menunjukkan bahwa

kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama semakin lemah, dengan kata lain model yang digunakan kurang tepat.

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2016: 99) uji t menunjukkan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Dasar pengambilan keputusan uji t sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (2) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil Uji Validitas dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut::

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (Kom)	Kom1	0,690	0,29	Valid
	Kom2	0,701	0,29	Valid
	Kom3	0,649	0,29	Valid
	Kom4	0,784	0,29	Valid
	Kom5	0,692	0,29	Valid
Motivasi (Mot)	Mot 1	0,786	0,29	Valid
	Mot 2	0,872	0,29	Valid
	Mot3	0,770	0,29	Valid
	Mot4	0,762	0,29	Valid
Komitmen Organisasional (KO)	KO1	0,796	0,29	Valid
	KO2	0,759	0,29	Valid
	KO3	0,828	0,29	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,624	0,29	Valid
	KK2	0,788	0,29	Valid
	KK3	0,661	0,29	Valid
	KK4	0,633	0,29	Valid
	KK5	0,589	0,29	Valid
	KK6	0,516	0,29	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa seluruh pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja karyawan yang berjumlah 18 indikator, mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan sehingga seluruh indikator pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel dikatakan reliable jika memiliki nilai $> 0,70$. Berdasarkan hasil Uji Reliabilitas dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut::

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1.	Kompensasi (Kom)	0,736	Reliable
2.	Motivasi (Mot)	0,810	Reliable
3.	Komitmen Organisasional (KO)	0,703	Reliable
4.	Kinerja Karyawan (KK)	0,709	Reliable

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat disimpulkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari keseluruhan variabel yang diuji memiliki nilai > 0,70. Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh variabel pada penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan “reliable”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS, diperoleh Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda, sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3,493	2,248	0
Kom	0,384	0,082	0,418
Mot	0,423	0,107	0,376
KO	0,551	0,171	0,318

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil dari Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$KK = 3,493 + 0,384Kom + 0,423Mot + 0,551KO + e$$

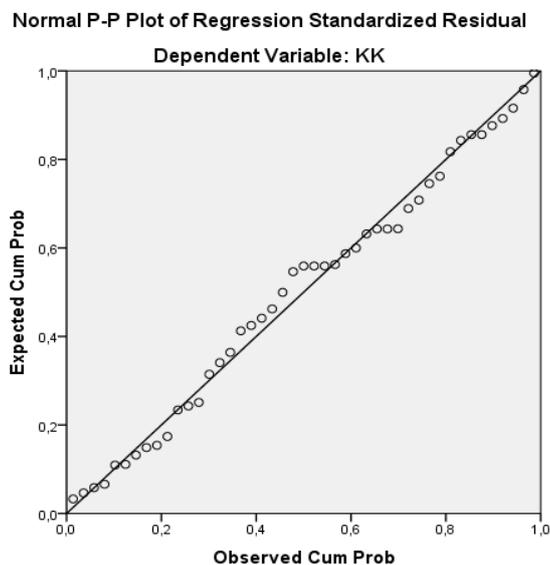
Persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta (α) sebesar 3,493 menunjukkan bahwa jika variabel bebas terdiri dari Kompensasi (Kom), Motivasi (Mot) dan Komitmen Organisasional (KO) = 0, maka Kinerja Karyawan (KK) sebesar 3,493; (2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b₁) sebesar 0,384 menunjukkan arah hubungan positif atau searah. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan; (3) Koefisien regresi variabel motivasi (b₂) sebesar 0,423 menunjukkan arah hubungan positif atau searah. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan; (4) Koefisien regresi variabel komitmen organisasional (b₃) sebesar 0,551 menunjukkan arah hubungan positif atau searah. Hal ini menunjukkan semakin baik komitmen organisasional maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi yang normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yaitu apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi

normalitas. Hasil uji normalitas dari penelitian dapat dilihat pada gambar dan tabel, sebagai berikut:



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik
Sumber: Data Primer, diolah 2021

Jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Gambar grafik diatas menunjukkan bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (Expected Cum Prob) dan sumbu X (Observed Cum Prob), maka regresi dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,545	Normal
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,928	Normal

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z bernilai sebesar 0,545 dengan nilai signifikansi 0,928 yang berarti bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa melalui gambar 2 grafik model maupun Tabel 5 telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam regresi adalah mempunyai angka toleransi $> 0,1$ dan mempunyai nilai VIF ≤ 10 . Berdasarkan hasil Uji Multikolinieritas dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

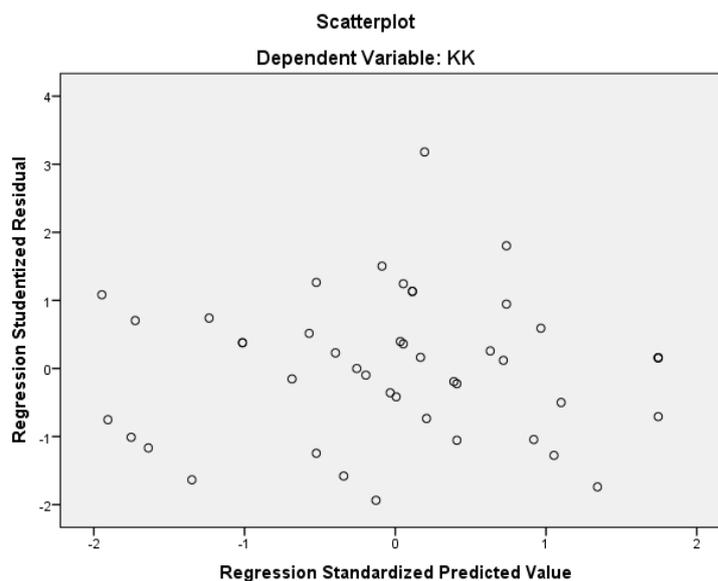
Variabel	Tolerance	Variance Influence Faktor (VIF)	Keterangan
Kompensasi	0,845	1,183	Bebas Mutikolinieritas
Motivasi	0,741	1,350	Bebas Multikolinieritas
Komitmen Organisasional	0,687	1,456	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa besarnya nilai Variance Influence Faktor (VIF) pada seluruh variabel bebas yang dijadikan model dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance mendekati 1. Hal ini dapat dianggap sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, maka dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Sehingga hasil penelitian dinyatakan bebas dari Multikolinieritas dan variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varain dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu apabila tidak ada pola-pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 3, sebagai berikut:



Gambar 3
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa hasil grafik Scatterplot, terlihat titik-titik yang menyebar secara acak dan terlihat tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan sebagai menguji kelayakan model yang dihasilkan. Pada penelitian ini menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%. Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka model yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk analisis berikutnya. Hasil Uji F untuk model regresi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	160,323	3	53,441	35,966	.000 ^b
Residual	60,921	41	1,486		
Total	221,224	44			

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan Tabel 7 diatas terdapat nilai F_{hitung} sebesar 35,966 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional layak menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat korelasi atau pengaruh antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika R^2 mendekati 1 (semakin besar nilai R^2) menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama kuat, dengan kata lain bahwa model yang digunakan mendekati kebenaran. Hasil Uji koefisien determinasi untuk model regresi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Determinasi Koefisien Berganda (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std Error of the estimate
1	0,851 ^a	0,752	0,704	1,219

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan dari hasil Tabel 8 diatas diketahui R square (R^2) sebesar 0,752 atau 75,2% yang berarti hubungan semua variabel kompensasi, motivasi, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah 75,2% dan sisanya 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara terpisah atau parsial. Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat, sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	t	Sign.	Keterangan
(Constant)	1,554	0,128	
Kom	4,684	0,000	Signifikan
Mot	3,950	0,000	Signifikan
KO	3,214	0,003	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan dari Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa masing-masing pengaruh dari model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Tingkat signifikan untuk variabel kompensasi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia; (2) Tingkat signifikan untuk variabel motivasi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia; (3) tingkat signifikan untuk variabel komitmen organisasional sebesar $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia.

Pembahasan

Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Hasil dari hipotesis pertama penelitian ini yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi pada variabel kompensasi menunjukkan arah hubungan positif, yang mengartikan apabila kompensasi mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia menerima gaji pokok dibawah UMR Sidoarjo tetapi perusahaan perlu memenuhi kompensasi melalui pemberian gaji yang sesuai dan tepat waktu, tunjangan, insentif dan fasilitas yang layak untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tunjangan yang diberikan pada karyawan biasanya berupa tunjangan jabatan, tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan asuransi, tunjangan hari libur atau cuti dan tunjangan transport. Insentif yang diterima karyawan bisa berupa insentif finansial seperti komisi, bonus dan pembagian laba, sedangkan insentif non finansial seperti penghargaan dan promosi jabatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Indahingwati (2017) menjelaskan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Mangesti *et al.* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka variabel motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Hasil dari hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi menunjukkan arah hubungan positif, yang mengartikan apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Motivasi tersebut dapat dilakukan berupa penghargaan bagi karyawan terbaik, pengakuan, promosi jabatan dan memberikan pelatihan bagi karyawan yang ingin mengembangkan karir. Dengan demikian, karyawan PT Odifa Jelajah Dunia kinerjanya akan meningkat karena motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yanti *et al.* (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Prihatini *et al.* (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen Organisasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka variabel komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Hasil dari hipotesis ketiga penelitian ini yang menyatakan bahwa “komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” dinyatakan diterima dan

terbukti kebenarannya. Nilai koefisien regresi pada variabel komitmen organisasional menunjukkan arah hubungan positif, yang mengartikan apabila komitmen organisasional mengalami kenaikan maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan. Komitmen organisasional yang dimiliki setiap karyawan PT Odifa Jelajah Dunia yaitu membantu karyawan lain saat menjadi pemandu wisata dan berusaha untuk menghabiskan sisa karir di PT Odifa Jelajah Dunia, karyawan sudah merasa nyaman dengan fasilitas, rekan kerja dan lingkungan kerja dan timbul perasaan untuk membalas budi pada PT Odifa Jelajah Dunia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Akbar et al. (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Meliawati dan Sunaryo (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kompensasi berpengaruh signifikan dan memiliki arah hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Kompensasi yang sesuai, maka akan meningkatkan kinerja setiap karyawan guna mencapai tujuan PT Odifa Jelajah Dunia, (2) Motivasi berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Semakin besar motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan PT Odifa Jelajah Dunia, (3) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan dan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. Semakin besar komitmen organisasional yang dimiliki oleh setiap karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan PT Odifa Jelajah Dunia.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun masih memiliki keterbatasan, yaitu Selama pandemi, peneliti menyebarkan kuesioner menggunakan google form karena tidak memungkinkan berinteraksi dengan responden secara langsung sehingga peneliti mungkin menerima tanggapan responden tidak sesuai keadaan sebenarnya dan sulit menggali informasi lebih dalam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pihak lain, antara lain: (1) Saran untuk pihak PT Odifa Jelajah Dunia, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai; (2) Saran untuk akademis Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Karyawan*. Penerbit Aswaja Peressindo. Yogyakarta.
- Akbar, A., M. Al Musadieg., dan M. D. Mukzam. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Pelindo Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(2), 33-38.

- Anindita, P. R., dan E. P. Apriatni. 2017. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fumira Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 6(3): 624-628.
- Colquitt, J. A., J. A. LePine dan M. J. Wesson. 2015. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill. New York.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. PT Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Indahingwati, A. 2017. Performance Review of Labour's Take Home Paya and Non-Financial Compensation. *Management and Accounting Research Journal Global* 1(2): 38-43.
- Istiani, H. C. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Prodi Akuntansi Universitas PGRI Yogyakarta*.
- Juniarari. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Alfabeta. Bandung.
- Luthans, F. 2014. *Organization Behavior*. Mc Graw Hill International. New York.
- Mangesti A.S., D. Joes., dan M. Eva. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi* 4(2): 94-105.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke duabelas. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Meliawati, V., dan H. Sunaryo. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Giant Ekstra Gajayana Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7 (14).
- Priansa, D. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Prihatini, Y., M. Mansur., dan M. Khoirul. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1).
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Robbins, S. P dan T. A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*. Edisi 13 Jilid 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S dan A. H. Syuhada. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Sukispriyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Suntoyo, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yanti, A. T. H. dan M. M. Minarsih. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management*, 1(1).