

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (Persero) ULP OESAO

Penelitian ini berjudul Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) ULP Oesao. Rumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PT PLN (Persero) ULP Oesao, apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao, untuk mengetahui pengaruh pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao.

Penentuan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao yang berjumlah 55 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data yang gunakan dalam penelitian ini untuk menggunakan kuesioner yang di sebarakan secara langsung. Sedangkan Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji parsial (uji t), Uji Simultan (uji F), dan Koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan nilai indeks jawaban responden variabel Kompensasi di atas, nilai indeks setiap indikator berkisar antara 79,632-91,997. Dengan demikian jumlah dari seluruh indeks yaitu 424,165 dan nilai rata-rata indeks 84,833, berada dalam kategori tinggi. Berdasarkan nilai indeks jawaban responden variabel Komitmen Organisasi di atas, nilai indeks setiap indikator berkisar antara 73,914-80,542. Dengan demikian jumlah dari seluruh indeks yaitu 306,892 dan nilai rata-rata indeks 76,723, berada dalam kategori tinggi. Berdasarkan nilai indeks jawaban responden variabel Motivasi Kerja di atas, nilai indeks setiap indikator berkisar

antara 73,949-93,453. Dengan demikian jumlah dari seluruh indeks yaitu 416,078 dan nilai rata-rata indeks 83,215, berada dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda $Y = 44,772 + 0,325 X_1 + 0,280X_2 + 0,310 X_3$ diketahui konstanta regresi sebesar 44,772, koefisien regresi $b_1 = 0,325$, koefisien regresi $b_2 = 0,280$, koefisien regresi $b_3 = 0,310$. Nilai konstanta sebesar 44,772 artinya jika nilai kompensasi (X_1) komitmen organisasi (X_2) dan motivasi kerja (X_3) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 44,772 satuan. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0,325 artinya jika nilai kompensasi (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,325 satuan, koefisien regresi bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi (b_2) sebesar 0,280 artinya jika komitmen organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,280 satuan. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif komitmen organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Koefisien regresi (b_3) sebesar 0,310 artinya jika motivasi kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,310 satuan. Koefisien regresi bernilai positif, artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Implementasi Terapan: Dilihat dari kompensasi, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “kelengkapan fasilitas dapat mendukung kelancaran proses kerja karyawan” dengan hasil 79,632. Hal ini menandakan bahwa fasilitas yang tersedia ada yang belum sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan evaluasi fasilitas secara menyeluruh, memprioritaskan pengadaan atau perbaikan fasilitas yang paling dibutuhkan dan mengimplementasikan pemeliharaan fasilitas secara berkala hal ini dilakukan untuk mengidentifikasi kekurangan yang menghambat kelancaran kerja karyawan. Dilihat dari komitmen organisasi, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “organisasi selalu memberikan dukungan emosional saat saya menghadapi masalah pribadi atau pekerjaan” dengan hasil 73, 914. Hal ini menandakan bahwa kurangnya dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap karyawan dalam menghadapi masalah.

Oleh karena itu pimpinan perlu meningkatkan akses komunikasi dua arah dengan cara pimpinan dapat menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses, seperti kotak saran digital, hotline unit SDM, atau jadwal *open office hours* pimpinan untuk menerima keluhan pribadi maupun pekerjaan. Dilihat dari motivasi kerja, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Saya mendapat dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” dengan hasil 73,949. Hal ini menandakan bahwa organisasi kurang memberikan dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Oleh karena itu pimpinan perlu memastikan bahwa setiap atasan langsung memberikan bimbingan yang cukup, termasuk arahan kerja, bantuan teknis, dan umpan balik yang jelas ketika karyawan menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas. Dilihat dari kinerja karyawan, nilai indeks terendah terdapat pada indikator “Saya memiliki rasa inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan” dengan hasil 80,723. Hal ini menandakan bahwa karyawan belum memiliki rasa inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu karyawan perlu membiasakan diri untuk tidak hanya menunggu instruksi, tetapi mengambil langkah awal ketika melihat pekerjaan yang membutuhkan penyelesaian. Sikap proaktif menunjukkan kepedulian dan kesiapan dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk memperdalam kajian terhadap ketiga variabel tersebut, dengan mempertimbangkan penggunaan metode yang berbeda. Selain itu, penelitian juga bisa dilakukan di objek atau lokasi yang lebih luas dengan jumlah responden yang berbeda, serta pengujian terhadap karakteristik responden yang lebih beragam. Hal ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai sejauh mana pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan konteks yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao, secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) ULP Oesao dan secara simultan kompensasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja

berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero)
ULP Oesao

Kata Kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.