

**PENGARUH KOMITMEN, KOMPETENSI, KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. PURWODADI,  
KECAMATAN KARANGREJO, KABUPATEN MAGETAN**

**Gita Fatmaningsih, Nuning Setyowati, Raden Rara Aulia Qonita**  
Program Studi Agribisnis Fakultas Pertanian, Universitas Sebelas Maret  
Jalan Ir. Sutami No.36 A Kentingan Surakarta 57126 Telp./ Fax.(0271) 637457  
E-mail : g233959@gmail.com/Telp. 085736233959

**Abstract:** This study aims to determine the effect and great effect of commitment, competence, compensation, work satisfaction on work motivation, and work motivation on employee performance on PG. Purwodadi, Karangrejo District, Magetan Regency. The basic method used in this research is descriptive. The method of determining the location is done purposively (purposely) with various considerations. The location used as research place is PG. Purwodadi, Karangrejo District, Magetan Regency. The sampling method was done by judgment sampling method. The sample used in this research is permanent employee of PG. Purwodadi. The number of samples is 60 respondents using 10:1 for each structural path. Sources of data used are primary data and secondary data. The data analysis method used is Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS 3.0 analysis tool. The results of this study indicate that commitment has a significant effect on employee work motivation of PG. Purwodadi and an effect of 43.2%. Competence has no significant effect on employee work motivation of PG. Purwodadi. Compensation has a significant effect on employees work motivation of PG. Purwodadi and an effect of 49.1%. Work satisfaction has no significant effect on employees work motivation of PG. Purwodadi. Work motivation has a significant effect on employees performance of PG. Purwodadi and an effect of 73.5%.

**Keyword:** Work Motivation, Employee Performance, SEM Method, PLS.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan besar pengaruhnya komitmen, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PG. Purwodadi, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Magetan. Metode dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Metode penentuan lokasi dilakukan secara *purposive* (sengaja) dengan berbagai pertimbangan. Lokasi yang dijadikan tempat penelitian yaitu PG. Purwodadi, Kecamatan Karangrejo, Kabupaten Magetan. Metode penentuan sampel dilakukan dengan metode *judgement sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PG. Purwodadi. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 60 responden dengan menggunakan ketentuan 10:1 untuk setiap jalur struktural. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi dan berpengaruh sebesar 43.2%. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi dan berpengaruh sebesar 49.1%. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Purwodadi dan berpengaruh sebesar 73.5%.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Metode SEM, PLS.

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan berbagai aktivitas dalam

perusahaan tidak hanya tergantung pada kemajuan teknologi, dana operasional, dan sarana maupun prasarana yang dimilikinya, melainkan aspek sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Aspek sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan

oleh perusahaan, terutama bila mengingat semakin ketatnya kompetisi di era perdagangan bebas. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu keberhasilan, karena tenaga manusialah yang akan merealisasikan segala inovasi dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Menghadapi perkembangan teknologi dan informasi yang semakin cepat mengharuskan karyawan memiliki ketrampilan kerja untuk menggunakan teknologi canggih secara optimal dalam perusahaan. Tanpa tenaga kerja terlatih, industri bisnis dapat kehilangan kemampuan untuk bersaing. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan akan tercapainya tujuan perusahaan. Upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Pada dasarnya pemberian motivasi merupakan hak para karyawan dan merupakan kewajiban bagi perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja seseorang karyawan ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja, dan akan membantu untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, adanya komitmen terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar dan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan. Kualitas sumber daya manusia perusahaan ditentukan oleh tingkat kompetensi karyawannya. Semakin kompeten karyawannya, maka semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga akan menentukan kualitas kompetitif perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis.

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Program kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Karyawan yang merasa puas dengan apa yang didapat akan

memberikan kontribusinya dalam mencapai tujuan perusahaan dan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai tanggung jawabnya, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik. Menurut Sujana (2011), bahwa motivasi tinggi dari karyawan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya beberapa faktor tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas pabrik gula di Indonesia, maka peneliti akan melakukan penelitian di PG. Purwodadi, karena pada perusahaan PG. Purwodadi masih terdapat kendala pada beberapa divisinya. Apabila dilihat dari sisi sumber daya manusia, karyawan PG. Purwodadi ini masih kurang disiplin terhadap tanggung jawabnya dan masih bekerja secara stagnan. Hal ini didukung oleh informasi yang diperoleh dari pihak manajemen sumberdaya manusia PG. Purwodadi. Berdasarkan informasi yang disampaikan, beberapa karyawan masih memerlukan motivasi untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam bekerja. Pentingnya penelitian ini dilakukan di PG. Purwodadi dengan alasan diharapkan dapat memperbaiki pola kerja karyawan menjadi lebih disiplin dan lebih menghargai waktu dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk menilai tingkat kinerja karyawan pada masing-masing bidang yang dinilai melalui item-item penilaian. Oleh karena itu, agar karyawan dapat bekerja secara disiplin, tanggung jawab dan berprestasi, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan agar memberikan motivasi kepada karyawan sehingga PG. Purwodadi dapat mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan keterangan beberapa faktor tersebut, maka perlu dilakukan analisis pengaruh komitmen, kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PG. Purwodadi agar dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan kebijakan untuk karyawan PG. Purwodadi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dasar dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Penelitian ini

dilakukan bulan Maret tahun 2017 di PG. Purwodadi. Lokasi penelitian ditentukan dengan metode *purposive*, yaitu berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu. PG. Purwodadi merupakan salah satu pabrik gula yang termasuk dalam anggota PT. Perkebunan Nusantara XI dan merupakan salah satu pabrik gula yang berada di Kabupaten Magetan yang masih aktif memproduksi sampai saat ini dan telah memperoleh Sertifikat SNI tahun 2014 (Nomor Sertifikat 375/BBIA/ABI-Pro). PG. Purwodadi juga dijadikan sebagai pusat Litbang di Wilayah Barat PT. Perkebunan Nusantara XI untuk adopsi dan diseminasi teknologi. Metode pengambilan sampel yaitu dengan teknik *judment sampling*. Menurut Hair *et al.* (2006) dalam Abdillah (2015), khusus untuk PLS jumlah sampel yang digunakan adalah dengan perbandingan 10:1. Pada penelitian ini melibatkan 6 variabel, sehingga diambil sampel sebanyak 60 responden, dan dilanjutkan dengan pengambilan sampel secara proporsional untuk mengetahui jumlah sampel pada masing-masing bidang.

Tabel 1. Jumlah sampel setiap bidang

No.	Bidang	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Reponden (orang)
1.	AKU (Administrasi Keuangan dan Umum)	33	8
2.	Tanaman	76	17
3.	Instalasi	121	28
4.	Pengolahan	9	2
5.	Keamanan	22	5
<b>Jumlah</b>		<b>261</b>	<b>60</b>

Sumber : Data yang diolah, 2017

#### Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Partial Least Square* (PLS) yang merupakan metode alternatif dari *Structural Equation Modelling* (SEM). Terdapat beberapa estimasi pada metode *Structural Equation Modelling* (SEM), yaitu *Instrument Variable* (IV), *Two Stage Least Square* (TSLS), *Unweighted Least Square* (ULS), *Generalize Least Square* (GLS), *Maximum Likelihood* (ML), *Weighted Least Square* (WLS), dan *Diagonally Weighted Least Square* (DWLS). Akan tetapi semua metode estimasi SEM tersebut memiliki kekurangan, yaitu membutuhkan sampel yang berjumlah besar dan data yang harus

berdistribusi normal. Oleh karena itu, dikembangkan metode alternatif untuk mengestimasi SEM yang bertujuan untuk mengatasi kekurangan pada metode-metode lain, yaitu metode *Partial Least Square* (PLS).

Alasan menggunakan teknik PLS adalah karena PLS dapat digunakan untuk menganalisis model penelitian yang memiliki beberapa variabel independen (eksogen) dan variabel dependen (endogen). Menurut Ghozali (2006), PLS dapat bekerja untuk model hubungan konstruk dan indikator-indikatornya yang bersifat reflektif dan formatif, sedangkan SEM hanya bekerja pada model hubungan yang bersifat reflektif saja. Tujuan PLS adalah untuk menganalisis prediksi dalam situasi kompleksitas yang tinggi dan dukungan teori yang rendah. Penelitian ini menggunakan *Software Patial Least Square* (PLS).

Desain PLS dibuat untuk mengatasi keterbatasan metode SEM. Pada metode SEM mengharuskan data berukuran besar, tidak ada *missing values*, harus berdistribusi normal, dan tidak boleh memiliki multikolinieritas. PLS dapat digunakan untuk konfirmasi teori dan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Keunggulan *Partial Least Square* (PLS) yang lain yaitu, merupakan metode analisis yang tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, dapat diterapkan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar (Ghozali, 2008).

*Partial Least Square* (PLS) menganalisis *outer model*, *inner model* dan pengujian hipotesis menggunakan *bootstrapping*. *Outer model* merupakan penelitian terhadap validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Dalam menilai *outer model* yaitu dievaluasi dengan *convergent validity* (*loading factor* > 0.70), *discriminant validity* (*AVE* > 0.50), dan *composite reliability* > 0.60.

Pengujian *Inner model* dievaluasi dengan menggunakan *R-square* dan *Q-square predictive relevance*. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Hasil *R-square* sebesar 0.67; 0.33; dan 0.19 mengindikasikan bahwa model “baik, moderat, dan lemah”. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai

observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Pengujian *bootstrapping* menggunakan kriteria penilaian P-value dengan tingkat signifikansi 10% lebih kecil dari 0.10 (Ghozali, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Karakteristik Responden “Karyawan PG. Purwodadi”

Tujuan analisis karakteristik responden adalah untuk mengetahui karakteristik responden yang berupa jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, bidang pekerjaan, dan pendapatan. Total responden yang diambil adalah 60 responden. Data karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden “Karyawan PG. Purwodadi”

No	Uraian	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	53	88
	b. Perempuan	7	12
2.	Umur		
	a. 31-34 tahun	4	6
	b. 35-38 tahun	10	17
	c. 39-42 tahun	18	30
	d. 43-46 tahun	16	27
	e. 47-50 tahun	9	15
	f. 51-54 tahun	3	5
3.	Pendidikan		
	a. SMA/SMK	35	58
	c. D1-D3	14	23
	d. D4/S1	10	17
	e. S2	1	2
4.	Bidang Pekerjaan		
	a. AKU	8	13
	b. Tanaman	17	28
	c. Instalasi	28	47
	d. Pengolahan	2	4
	e. Keamanan	5	8
5	Pendapatan		
	a. 750-1.000.000	2	4
	b. 1000.000-1.250.000	5	8
	c. >1.250.000	53	88

Sumber : Analisis Data Primer

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PG. Purwodadi berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 88%. Hal ini terjadi karena karyawan laki-laki lebih banyak terlibat dalam proses produksi dan lebih banyak bekerja di luar ruangan, sedangkan untuk karyawan perempuan lebih banyak terlibat dalam pekerjaan administratif. Karyawan yang bekerja pada PG. Purwodadi sebagian besar berada pada kelompok umur 39 sampai 42 tahun, yaitu sebesar 30%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan bekerja pada usia produktif. Bekerja pada usia produktif akan mempengaruhi pola pikir karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karena lebih mudah dalam mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya dalam bekerja.

Tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh sebagian besar karyawan PG. Purwodadi adalah SMA atau SMK., yaitu sebesar 58%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PG. Purwodadi sudah memiliki pendidikan yang cukup baik, sehingga karyawan akan semakin mudah dalam menyeleksi informasi dan pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Bidang pekerjaan yang memiliki anggota paling banyak adalah bidang instalasi, yaitu sebesar 47%. Hal ini dikarenakan hampir sebagian besar serangkaian proses produksi dilakukan oleh karyawan di bidang instalasi, mulai dari transportasi bahan baku untuk proses giling hingga persiapan alat untuk proses giling. Besarnya pendapatan karyawan PG. Purwodadi mayoritas di atas Rp. 1.250.000,- yaitu sebesar 88%. Tingkat pendapatan karyawan sudah disesuaikan dengan golongan dari masing-masing karyawan.

### B. Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PG. Purwodadi

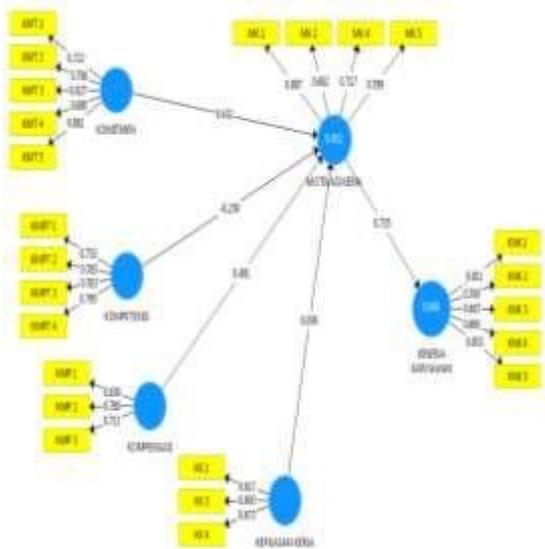
#### Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran menjelaskan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya yang memuat tentang uji validitas dan reliabilitas.

#### *Convergent Validity*

Penelitian ini menggunakan batas *loading factor* diatas 0.60. Indikator dengan nilai *loading factor* < 0.60 harus dihilangkan dan tidak diikutsertakan dalam analisis berikutnya. Indikator yang dihilangkan sebanyak 3 indikator. Gambar

berikut menunjukkan bahwa semua indikator variabel telah memenuhi syarat penilaian yaitu *loading factor* diatas 0.60.



Gambar 1. Konstruk diagram Jalur

**Discriminat Validity**

*Discriminant validity* bertujuan untuk membuktikan bahwa variabel dapat memprediksi ukuran pada blok satu dengan blok yang lainnya. Penilaian *discriminant validity* dilakukan dengan cara membandingkan nilai *square root of average extracted (AVE)* setiap variabel dengan korelasi antar variabel lainnya dalam model. Menurut Gozhali (2014), jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Variabel yang baik memiliki nilai AVE lebih dari 0.50. Hasil *output* nilai AVE pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai AVE Variabel

Variabel	AVE	Keteranga n
Komitmen	0.607	Valid
Kompetensi	0.614	Valid
Kompensasi	0.597	Valid
Kepuasan Kerja	0.611	Valid
Motivasi Kerja	0.607	Valid
Kinerja Karyawan	0.604	Valid

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dari 0.50. Hal ini telah sesuai dengan kriteria penilaian model,

sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian selanjutnya. Artinya, bahwa varian dari indikator dapat dijelaskan sebanyak 50% atau lebih.

**Composite Reliability**

*Composite reliability* merupakan indeks yang menunjukkan seberapa jauh suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan (reliabel). Variabel dapat dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* diatas 0.60. Hasil *output* nilai *composite reliability* pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai *Composite Reliability* Variabel

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Komitmen	0.815	Reliabel
Kompetensi	0.888	Reliabel
Kompensasi	0.880	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.824	Reliabel
Motivasi Kerja	0.861	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.858	Reliabel

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0.60. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel laten memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga semua variabel pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan dalam penelitian ini.

**Model Struktural (Inner Model)**

*Inner model* merupakan gambaran hubungan antar variabel laten berdasarkan *substantive theory*. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependen, apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Hasil *output* nilai *R-square* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Nilai *R-square* Variabel

Variabel Dependen	<i>R-square</i>	Kategori
Motivasi Kerja	0.452	Moderat
Kinerja Karyawan	0.540	Moderat

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *R-square* antara 0.33 sampai 0.67. Hal tersebut mengindikasikan model masuk dalam kategori moderat. Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa, nilai *R-square* motivasi kerja 0.452 yang berarti variabel komitmen, kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja berkontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 45.2%. Nilai *R-square* kinerja karyawan 0.540 yang berarti kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54%. Semakin tinggi nilai *R-square* maka model semakin bagus.

Selain nilai *R-square*, hubungan antar variabel laten juga dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square*. *Q-square* bertujuan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya (Ghozali, 2008). Apabila nilai yang didapatkan 0.02 tergolong (rendah), 0.15 tergolong (sedang) dan 0.35 tergolong (tinggi). Nilai dari *Q-square* dapat dihitung dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - [ 1 - (R\text{-square adjusted})^2 ]$$

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai *Q-square* dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Nilai *Q-square* Variabel

Variabel Dependen	<i>Q-square</i>	Kategori
Motivasi Kerja	0.171	Sedang
Kinerja Karyawan	0.283	Sedang

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Tabel 7. Hasil *Bootstrapping-Path Coeffisients*

			Original Sample	P-Value	Keterangan	
1.	Komitmen	→	Motivasi Kerja	0.432	0.043	Signifikan
2.	Kompetensi	→	Motivasi Kerja	-0.239	0.179	Tidak Signifikan
3.	Kompensasi	→	Motivasi Kerja	0.491	0.003	Signifikan
4.	Kepuasan Kerja	→	Motivasi Kerja	0.039	0.805	Tidak Signifikan
5.	Motivasi Kerja	→	Kinerja Karyawan	0.735	0.000	Signifikan

Sumber : Analisis Data Primer, 2017

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat hasil dari pengaruh antar variabel. Berikut penjelasan hasil signifikansi hipotesis yang diajukan berdasarkan hasil dari

Berdasarkan Tabel 6 nilai variabel dependen, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan masing-masing sebesar 0.171 dan 0.283. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model termasuk kedalam kategori sedang. Dengan kata lain, model memiliki *predictive relevance* yang sedang, karena nilai *Q-square* lebih besar dari (nol) dan model yang digunakan mendekati baik.

### Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan uji statistik pada masing-masing jalur, dan hasil signifikansi dari koefisien parameter dapat dihitung dengan metode *bootstrapping*. Uji inilah yang akan menjelaskan seberapa besar nilai signifikansi variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen dan apakah variabel laten eksogen berpengaruh positif maupun negatif terhadap variabel laten endogen. Kriteria pengujian hipotesis adalah pada tingkat signifikansi 10% nilai P-value lebih kecil sama dengan 0.10. Jika P-value kurang dari sama dengan alpha ( $\alpha$ ), maka hipotesis penelitian yang diajukan dinyatakan diterima. Sedangkan jika P-value lebih dari sama dengan alpha ( $\alpha$ ), maka hipotesis penelitian yang diajukan dinyatakan ditolak. Hasil pengujian mengacu pada hasil *Path Coeffisients* dapat dilihat pada Tabel 7.

*Bootstrapping* dalam tabel *Path Coefficients*.

**H1 : Komitmen (X1) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y1)**

Hipotesis 1 pada penelitian menyatakan bahwa komitmen diduga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai estimasi parameternya sebesar 0.432 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh komitmen terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai P-value 0.043 ( $< 0.10$ ), menunjukkan bahwa nilai p-value signifikan pada tingkat signifikansi 10%. Dengan demikian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian **diterima**. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara komitmen dengan motivasi kerja. Artinya, semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi akan semakin tinggi.

Hasil pengujian hipotesis 1 mendukung dan menjawab hipotesis, bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi terhadap pekerjaannya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Probo *et al* (2008) dalam Anidar *et al* (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Beberapa karyawan mengatakan bahwa bekerja di PG. Purwodadi merupakan sebuah amanah dari kantor pusat "PT. Perkebunan Nusantara XI". Karyawan PG. Purwodadi mengaku bekerja di sana didasarkan pada surat keputusan dari direksi kantor pusat "PT. Perkebunan Nusantara XI". Karyawan yang ditempatkan di PG. Purwodadi harus bersedia dan mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi mampu menjalankan kewajibannya untuk tetap bertahan pada pekerjaannya. Hal inilah yang menyebabkan karyawan PG. Purwodadi tetap bertahan pada pekerjaannya. Karyawan PG. Purwodadi memiliki keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai-nilai positif dalam kehidupannya. Karena dengan bekerja di PG. Purwodadi mampu memberikan penghasilan tetap untuk keluarga.

**H2 : Kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y1)**

Hipotesis 2 pada penelitian menyatakan bahwa kompetensi diduga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai estimasi parameter sebesar -0.239, yang menunjukkan bahwa arah pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja adalah negatif. Nilai P-value sebesar 0.179 ( $> 0.10$ ), ini menunjukkan bahwa nilai P-value tidak signifikan pada tingkat signifikansi 10%, karena P-value lebih besar dari alpha. Dengan demikian hipotesis 2 yang diajukan dalam penelitian ini **ditolak**. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara kompetensi dengan motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Artinya, tinggi rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PG. Purwodadi tidak mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis 2 tidak mendukung dan menjawab hipotesis, bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Endah (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi, hal ini dapat diartikan bahwa tinggi rendahnya kompetensi tidak mempengaruhi motivasi. Apabila karyawan PG. Purwodadi belum memiliki pengetahuan kerja yang baik, belum memiliki kreativitas, dan belum mampu bekerja sesuai dengan target perusahaan, maka semua itu tidak akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan PG. Purwodadi dengan kompetensi rendah, tidak menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya karyawan PG. Purwodadi dengan kompetensi tinggi, tidak meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Sehingga ketika karyawan PG. Purwodadi memiliki kompetensi yang rendah ataupun tinggi, tidak akan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan.

**H3 : Kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y1)**

Hipotesis 3 pada penelitian menyatakan bahwa kompensasi diduga

berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai estimasi parameter sebesar 0.491, yang menunjukkan bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai P-value sebesar 0.003 ( $< 0.10$ ), ini menunjukkan bahwa nilai P-value signifikan pada tingkat signifikansi 10%, karena P-value lebih kecil dari alpha. Dengan demikian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini **diterima**. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Artinya, semakin meningkat atau menurunnya kompensasi maka akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi.

Hasil pengujian hipotesis 3 mendukung dan menjawab hipotesis, bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Menurut Notoatmodjo (2003) apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja dan akan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka prestasi kerja dan motivasi kerja karyawan akan menurun. Hal tersebut juga berlaku pada karyawan PG. Purwodadi, karena dengan kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga akan mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kualitas kerjanya.

#### **H4 : Kepuasan Kerja (X4) berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja (Y1)**

Hipotesis 4 pada penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diduga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Berdasarkan Tabel 19 diketahui nilai estimasi parameter sebesar 0.039, yang menunjukkan bahwa arah pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja adalah positif. Nilai P-value sebesar 0.805 ( $> 0.10$ ), ini menunjukkan bahwa nilai P-value tidak signifikan pada tingkat signifikansi 10%, karena P-value lebih besar dari alpha. Dengan demikian

hipotesis 4 yang diajukan dalam penelitian ini **ditolak**. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Artinya, tinggi rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PG. Purwodadi tidak mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil pengujian hipotesis 4 tidak mendukung dan menjawab hipotesis, bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Rendahnya tingkat kepuasan karyawan tidak mempengaruhi keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik. Karena ketika karyawan PG. Purwodadi merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka tidak akan menurunkan motivasi karyawan untuk bekerja. Sebaliknya, ketika karyawan PG. Purwodadi merasa sangat puas dengan pekerjaannya, maka tidak akan meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, ketika karyawan PG. Purwodadi merasa puas ataupun tidak puas dengan pekerjaannya, maka tidak akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya.

#### **H5 : Motivasi Kerja (Y1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y2)**

Hipotesis 5 pada penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja diduga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PG. Purwodadi. Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai estimasi parameternya sebesar 0.735 yang menunjukkan bahwa arah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif. Nilai P-value 0.000 ( $< 0.10$ ), ini menunjukkan bahwa nilai P-value signifikan pada tingkat signifikansi 10%, karena P-value lebih kecil dari alpha. Dengan demikian hipotesis 5 yang diajukan dalam penelitian **diterima**. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, kinerja karyawan "PG. Purwodadi akan meningkat ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Hasil pengujian hipotesis 5 mendukung dan menjawab hipotesis, bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PG.

Purwodadi. Hasil tersebut menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2005) yang menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah motivasi, bila motivasi pegawai baik maka kinerja juga akan baik, sebaliknya bila terjadi penurunan motivasi akan berdampak pada penurunan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PG. Purwodadi. Dapat dikatakan bahwa karyawan PG. Purwodadi semakin diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, maka karyawan akan meningkatkan motivasi kerjanya. Melalui pelatihan yang melibatkan karyawan, maka akan menumbuhkan rasa kepedulian karyawan terhadap perusahaan. Karyawan PG. Purwodadi selalu berusaha untuk bekerja lebih baik, karena didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan tercermin dari kebiasaan karyawan dalam berkomunikasi antar karyawan. Sesama rekan kerja selalu menciptakan suasana yang menyenangkan melalui topik pembicaraan yang humoris, sehingga mampu menimbulkan tawa dalam ruangan kerja. Ketika suasana ruangan menjadi hangat dan menyenangkan, maka karyawan dapat menikmati tugas dan tanggung jawabnya dengan semangat.

#### SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Komitmen berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di PG. Purwodadi, artinya semakin tinggi komitmen karyawan terhadap PG. Purwodadi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PG. Purwodadi. (2) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PG. Purwodadi. (3) Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di PG. Purwodadi, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh PG. Purwodadi maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PG.

Purwodadi. (4) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PG. Purwodadi. (5) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan di PG. Purwodadi, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan di PG. Purwodadi maka akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap "PG. Purwodadi.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Diharapkan manajemen PG. Purwodadi dapat memerhatikan dan mempertimbangkan komitmen karyawan, agar karyawan merasa bangga bekerja di PG. Purwodadi. (2) Diharapkan manajemen PG. Purwodadi mampu memerhatikan dan mempertimbangkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan merasa tercukupi dengan kompensasi yang diterimanya. (3) Diharapkan manajemen PG. Purwodadi tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan, agar karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Sujana, E. 2011. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Perencanaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Inspitorat Pemerintah Kabupaten Buleleng*. Bali.
- Abdillah, W dan Jogiyanto. 2015. *Partial Leaast Square (PLS) Alternatif structural equation Modeling (SEM)*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Ghozali. 2006. *Structural Equation Modelling : Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares. Edisi 2*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares*

- (PLS). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Anidar, K.H, dan Indarti, S. Pengaruh Kemampuan dan Komitmen Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pada Skretariat Daerah Kabupaten Natuna. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol.7 No. 3 September 2015*. Universitas Riau. Riau.
- Endah, D. 2014. Pengaruh Kualitas Input, Kompetensi Guru, Sara Prasarana Sekolah dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMAN Pada Mata Pelajaran Ekonomi Tahun Ajaran 2009/2010 di Situbondo. *Pedagogy Vol. 01, No. 01 Tahun 2014*. Universitas Panca Marga. Probolinggo.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.