

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRI RAJUT BINONG JATI BANDUNG

Luthfia Elsyifa

luthelsyifa@gmail.com

Program Studi Manajemen Universitas Pasundan

diterima: 8/12/2020; direvisi: 28/12/2020; diterbitkan: 31/12/2020

Abstract

This study aims to see how compensation and work motivation influence employee performance. The research was conducted at the Industrial Center for Knitting Binong Jati Bandung. The research method used is descriptive and verification. Data interview techniques used were observation, interviews and questionnaires to 93 respondents. The data analysis method used is linear regression, multiple descriptions, and coefficient of determination. The results of this study indicate that compensation and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Compensation and work motivation have an effect on employee performance by 56.90%, the dominant independent influence variable is work motivation by 29.3%, while compensation is 27.6%.

Keywords : *Compensation, Work Motivation and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada 93 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda, korelasi ganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56.90%, pengaruh variabel independen yang dominan adalah motivasi kerja sebesar 29,3%, sedangkan kompensasi sebesar 27,6%.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Bandung yang dikenal sebagai kota fashion memang memiliki potensi yang cukup besar untuk mengembangkan industri pakaian. Salah satunya adalah pakaian rajutan yang di produksi oleh para pengrajin Usaha Kecil Menengah (UKM) di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung. Sentra industri rajut Binong Jati merupakan salah satu industry kecil yang cukup potensial dan dapat memberikan kontribusi terhadap perekonomian di Kota Bandung. Pakaian rajutan yang dihasilkan industri tersebut mampu bersaing dengan rajutan yang di produksi oleh pabrik-pabrik besar. Selain harganya relatif murah, model pakaiannya mengikuti selera konsumen, corak pakaian bervariasi, sehingga konsumen menjadi tertarik. Hal ini tidak terlepas dari inovasi dan kreativitas para pengrajinnya, sehingga hasil produksi rajutan Binong Jati semakin dikenal dan disukai oleh masyarakat.

Rajutan Binong Jati ini berkembang di awal tahun 1970. Didirikan oleh beberapa masyarakat setempat yang bekerja dalam sistem *makloon* dengan para pengusaha Tionghoa. Karena meningkatnya permintaan rajutan, maka pengusaha Tionghoa meminta mereka mengerjakan pesanan rajutan di rumah. Sambil mengerjakan pesanan, mereka juga mengajarkan keluarga, saudara maupun tetangganya untuk membuat baju rajutan. Industri ini terus mengalami perkembangan sejak tahun 1970, semakin banyak masyarakat setempat yang tertarik dan mulai mengembangkan sendiri usaha ini secara kecil-kecilan. Mesin rajutan pun hanya mesin rajut sederhana dan manual. Seiring dengan berjalannya waktu rajutan Binong Jati mengalami peningkatan drastis di tahun 90-an. Tingginya permintaan rajut pada saat itu membuat seluruh buruh bias menabung sehingga mampu membeli mesin sendiri. Sambil mengerjakan pesanan, mereka juga mengajar beberapa orang di Binong Jati membuat baju rajutan.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut: Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67) yaitu, “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Menurut Hasibuan (2012:94) “Dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Veithzal Rivai (2011:309) berpendapat merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawannya dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Kompensasi mempunyai fungsi yang penting di dalam memperlancar jalannya perusahaan.

kompensasi menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut: Menurut Malayu S.PHasibuan (2012:118) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas

jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan, menurut Veithzal Rivai (2011:357) menjelaskan bahwa, “Kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan pencapaian tujuan. Berikut ini terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian motivasi kerja, antara lain:

Menurut Danim (2012:2) “Motivasi (motivation) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Kemudian McClelland dalam Veithzal (2011:837), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain”. Dan selanjutnya menurut T. Hani Handoko (2011:252), “Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan.

METODE

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung sebanyak 93 orang. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan (1) wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung dengan karyawan, staf atau pihak yang berkaitan langsung dengan penelitian yang dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas, dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung, (2) Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara langsung. Dimaksudkan untuk mendapat keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar, (3) Kuesioner dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden atau daftar pertanyaan yang kemudian disebarkan pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas, (4) Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topic permasalahan yang diteliti, (5) Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian (6) perpustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan *literature* yang erat hubungannya dengan penelitian, (7) Sejarah, literatur dan profil di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung, (8) Internet dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian. Uji validitas adalah pengujian ketepatan suatu alat ukur.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak, dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan. Apabila nilai di atas 0,3 maka dikatakan item tersebut valid, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,3 maka dapat dikatakan bahwa item tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja, kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0,7.

HASIL

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu: $Y = 8,778 + 0,422X_1 + 0,403X_2$ (1) Konstanta sebesar 8,778 memiliki arti bahwa, apabila variabel Kompensasi (X_1) dan motivasi Kerja (X_2), sama dengan nol atau konstan maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 8,778. (2) Nilai X_1 (Kompensasi) sebesar 0,422, artinya adalah apabila Kompensasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai variabel Kinerja Karyawan akan diprediksikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,422. (3) Nilai X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,403, artinya adalah apabila motivasi Kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, dan nilai variabel lain konstan atau sama dengan nol maka nilai Kinerja Karyawan akan diprediksikan akan mengalami peningkatan sebesar 0,403.

Nilai korelasi ganda (R) sebesar 0,755 yang termasuk kedalam hubungan yang kuat. Korelasi yang terjadi adalah korelasi positif, yaitu rentan antara 0.60-0,799. Hal ini menunjukkan bahwa, terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung. Nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,569. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari analisis dapat dilihat bahwa besarnya pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 56.90%, sedangkan sisanya sebesar 42.10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Berdasarkan perhitungan maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja (X_2) memberikan pengaruh yang lebih besar yaitu 29,3% dari pada variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 27,6%, terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

Analisis verifikatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. (1) Berdasarkan hasil analisis dan uji koefisien determinasi secara parsial dimana hasil yang diperoleh antara Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan 93 responden sebesar 27,6% dan uji hipotesis secara parsial dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar 2,927 dan T_{tabel} sebesar 1,987 sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$, sehingga hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_1 yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alfian Amidhan Akbar (2015) pada CV. Cemara Production Surabaya, dimana kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 96,4%. Penelitian yang dilakukan Erik Martinus (2016) pada PT. Devina Surabaya, dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Berdasarkan hasil analisis dan uji koefisien determinasi secara parsial dimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 29,3% dan uji hipotesis secara parsial dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar 3,094 dan T_{tabel} sebesar 1,987 sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$, sehingga hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_1 yang artinya motivasi kerja

berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) pada Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), dimana motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 55,1%. (3) Berdasarkan hasil analisis dan uji koefisien determinasi secara simultan dimana Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan sebesar 56,90% dan uji hipotesis simultan dimana F_{hitung} sebesar 59,486 dan F_{tabel} 3,098 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis H_0 ditolak dan menerima H_1 yang artinya kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Agiel Puji Damayanti dkk (2013) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, dimana terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai “Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Kompensasi di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung termasuk pada kategori kurang baik. Hal itu dikarenakan masih ada 2 indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata. (2) Motivasi kerja di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung didominasi oleh kebutuhan untuk menjalin hubungan antar personal (*Need of affiliation*), kebutuhan berprestasi (*Need of Achievement*) berada pada urutan kedua yang disusul oleh kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Need for Power*) (3) Kinerja karyawan di Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung termasuk pada kategori kurang baik. Hal itu dikarenakan masih ada 7 indikator yang memiliki skor dibawah rata-rata. (4) Hasil analisis kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Rajut Binong Jati Bandung berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 56,90%. Sedangkan hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,755. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi memiliki pengaruh sebesar 27,6%, sedangkan variabel motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 29,3%.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agriel Puji Damayanti. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, *Journal Economic*, Vol 2, No 1, 155-168.
- Alex Winarno. 2015. The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office, *Journal Marketing & Information System Management*.
- Alfian Amidhan Akbar. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 4, No 10, 1-19.
- Aprilynn Clarissa Simatupang. 2018. The Effect of Discipline, Motivation and Commitment to Employee Performance at the General Administration Bureau of

- Rectorate of Cenderawasih University, *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol 20(6), 31-37.
- Brigita Ria Tumilaar. 2015. The Effect Of Discipline, Leadership and Motivation On Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT, *Journal EMBA*, Vol 3, No 2, 787-797.
- Dedi Kurniawan. 2012. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Internasional Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1, No 1, 132-146.
- Erik Martinus. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 1. 1-15.
- Malayu Hasibuan. S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- I Wayan Juniantara. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4, 611-628.
- Ilham Thaief, dkk. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang, *Review of European Studies*, Vol 7, No 11, 23-33.
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*, ED.1. cet. 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maliah. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Pangkalan Balai, *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol 12, No 2, 31-39.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung.
- Mulyadi. 2005. *Akuntansi Biaya (Edisi 5)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Muogbo, Uju S. 2013. The Influence of Motivation on Employees' Performance: A Study of Some Selected Firms in Anambra State, *An International Journal of Arts and Humanities Bahir Dar, Ethiopia*, Vol 2 (3), S/No 7, 134-151.
- Ni Made Nurcahyani. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *E-Jurnal Manajemen*, Vol 5, No 1, 500-532.
- Oluseyi, A Shadare dan T, Ayo Hammed. 2009. Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria: *European Journal of Economics, Finance and Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Putu Agus Candra Mahardika. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Bagus Lovina, *e-Journal Manajemen*, Vol 4.
- Ratna Ursula Setiadi. 2016. The Effect Of Compensation and Work Motivation On Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company, *International Journal of Academic Research and Reflection*, Vol 4, No 3, 64-85.
- Robbins, Stephen P & Marry Coulter. 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Erlangga, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2013. *Corporate Performance Management dari Teori Ke Praktek*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Managemen Pegawai Negri Sipil*, edisi 5, PT. Refika Aditama. Bandung.

- Sindi Larasati. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol 5, No 3, 201-213.
- Sudarwan Danim. 2012. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Suyardi Prawirosentono. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- T. Hani Handoko. 2011. Manajemen. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.
- Yadi. 2012. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Darma Utama (Duta Point, Kota Baru). *Jurnal Manajemen*. 5(1): h: 14-29
- Zahra Idrees, dkk. 2015. Effect of Salary, Training and Motivation on Job Performance of Employees, *American Journal of Business, Economics and Management*, Vol. 3, No. 2, 55-58.