



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PASANG BULU MATA

(studi Kasus Perusahaan Bulu Mata PT Hyup Sung Indonesia di Purbalingga)

Erna Purwati¹, Aning Fitriana²

Fakultas Ekonomika Bisnis, Universitas Perwira Purbalingga

Email : ernapurwita01@gmail.com¹, aningfv@gmail.com²

ABSTRACT

The Eyelash industry companies must be able to produce products with good quality and quantity, in order to be able to survive the global market competition. The existence of scattered demands makes employees have to work extra to maximize productivity. Therefore, companies need to provide motivation and compensation in order to create balance at work. The purpose of this study is to determine the effect of compensation and motivation can affect employee performance. This study used purposive sampling techniques and data collection using questionnaires distributed to 10 respondents. Data analysis techniques use multiple linear regression. The results of this study do not have a significant effect on employee performance, motivation does not have a significant effect on employee performance. So that in assessing the high and low performance of employees, it cannot be seen only by how much compensation and motivation they receive. In assessing employee performance, it must also be seen from various factors such as organizational culture, working environment, and job satisfaction, so that the results obtained are more accurate.

Kata kunci: Compensation, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, terutama dalam bidang perekonomian. Dalam hal ini, globalisasi membawa dampak yang cukup besar bagi industri- industri di Indonesia baik itu industri perdagangan, manufaktur, ataupun jasa. Oleh karena itu, dengan pengaruh lingkungan bisnis yang begitu kuat mendorong perusahaan untuk melakukan pembenahan diri agar dapat bersaing dan

mempertahankan eksistensinya dalam perindustrian. Untuk melakukan hal itu, perusahaan perlu melakukan suatu perancangan strategik.

Peran karyawan produksi dalam suatu perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Antara bagian produksi satu dengan yang lainnya memiliki keterkaitan produksi. Jadi jika salah satu bagian produksi bermasalah, maka akan

berimbang ke bagian produksi yang lainnya. Oleh karena itu perlu adanya dukungan ataupun motivasi karyawan tiap bagian produksi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan. Terutama pada karyawan bagian pasang bulu mata. Karena bagian ini merupakan proses produksi bagian akhir, maka banyak sekali tuntutan pekerjaan selesai tepat waktu dan dengan target yang terkadang membuat mereka sendiri kewalahan. Karyawan bagian pasang bulu mata cenderung memiliki stres kerja yang tinggi karena sebagian waktu mereka dihabiskan ditempat kerja dan dengan pekerjaan yang sama. Dan tak jarang demi mengejar target dan kiriman, mereka juga harus lembur hingga larut malam. Hal tersebut membuat karyawan hanya memiliki sedikit waktu untuk bisa berkumpul dengan keluarga mereka. Motivasi dan apresiasi kerja karyawan penting dilakukan untuk tetap meningkatkan kinerja mereka.

Perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh

kompensasi dan motivasi dari karyawan itu sendiri dan hingga pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Karena dengan adanya kompensasi dan motivasi yang dijalankan perusahaan berhasil, maka setiap karyawan akan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan padanya dan berusaha untuk mengatasi permasalahan yang terjadi. Penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004) mendukung bahwa adanya kompensasi yang baik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk bertindak dan memproduksi. Seseorang yang mempunyai motivasi yang rendah, mereka akan cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan

tidak senang terhadap pekerjaannya di tempat kerjanya. Sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

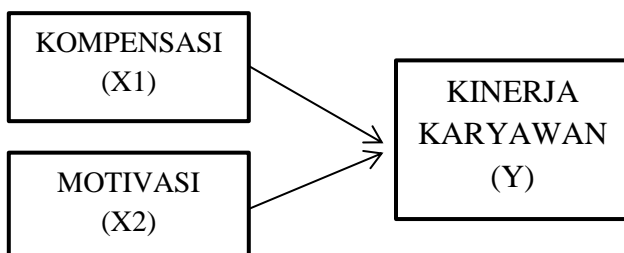
Penelitian ini dilakukan untuk mencoba mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pasang bulu mata.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian di PT Hyup Sung Indonesia perusahaan Bulu Mata, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah. Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer, dan kuisioner di PT Hyung Sung Indonesia

Kerangka Penelitian



Definisi Konsep dan definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai suatu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah (Veithzhal Rivai, 2003):

- a. Disiplin
- b. Sikap kerja
- c. Pekerjaan yang dihasilkan

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah keseluruhan imbalan yang diterima oleh pekerja setelah melakukan sebuah pekerjaan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan secara keseluruhan. Bentuk kompensasi tidak selalu uang atau barang tetapi bisa juga berupa hal yang tidak berbentuk, seperti paket liburan atau tambahan cuti. Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi (Michael dan

Harndold, 1993;443) dalam (Pandja dan Khusaini; 2003) adalah :

- a. Kompensasi material
- b. Kompensasi sosial
- c. Kompensasi aktivitas

3. Motivasi (X2)

Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang P Siagian, 2008). Kemudian indikator motivasi kerja menurutnya adalah;

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk keahlian
- e. Membentuk ketrampilan
- f. Tanggung jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

Populasi Sampel dan Teknik Sampel

a. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pasang bulu mata

pada perusahaan manufaktur bulu mata palsu PT Hyup Sung Indonesia. “Sampel merupakan suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi” (Sugiyono, 2018).

b. Teknik sampel

Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah dengan membagikan kuisisioner melalui google form kepada karyawan bagian pasang bulu mata.

c. Sampel penelitian

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan *nonrandom sampling*. Selain itu menggunakan teknik *purpose sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan suatu tujuan tertentu dengan pertimbangan, dimana yang dimaksud disini adalah :

1. Karyawan bagian pasang bulu mata pada perusahaan manufaktur bulu mata palsu PT Hyupsung Indonesia di Purbalingga.
2. Karyawan bagian bagian pasang bulu mata yang memiliki masa kerja lebih dari tiga tahun. Karyawan bagian

pasang bulu mata yang telah bekerja lebih dari tiga tahun, diharapkan telah memahami hal-hal yang berkaitan dengan jobdesknya dan telah beradaptasi dengan budaya perusahaan.

c. Uji Heteroskedastisitas
 Hasil pengujian Rank Spearman menunjukkan bahwa besarnya nilai signifikan kedua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi bernilai $>0,05$ yaitu sebesar 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil dari uji *One Sample Kolmogorof Smirnov* menunjukkan nilai signifikansinya sebesar 0,192 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan model linier regresi berdistribusi normal.

b. Uji multikolinearitas

Hasil pengujian dengan memperhatikan nilai VIF menunjukkan <10 , yaitu sebesar 1,125. Artinya bahwa keseluruhan variabel tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

Uji F Statistik

Analisis data menggunakan perhitungan SPSS 25 dan dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu

$$Y = 35,850 - 0,179X_1 + 0,083X_2$$

Berdasarkan hasil uji F dapat dijelaskan bahwa F hitung sebesar 1,309 dengan nilai signifikansi 0,329 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan tidak fit.

ANOVA ^a							
Model		Sum Squares	of	d f	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,035		2	2,518	1,309	,329 ^b
	Residual	13,465		7	1,924		
	Total	18,500		9			

Uji T Statistik

Hasil uji T dapat juga dijelaskan bahwa tingkat signifikansi kompensasi sebesar 0,494 dan motivasi sebesar 0,152. Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients ^a			
		T	Sig.
Model			
1	(Constant)	8,196	,000
	MOTIVASI	-1,606	,152
	KOMPENSASI	,722	,494

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 ^a	,272	,064	1,387

PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Hipotesis Pertama

Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,494 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,722 < t$ tabel 2,365. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang

Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,522, hal ini menunjukkan korelasi (hubungan) yang kuat antara faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja (Y). Tabel dibawah menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,272 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 27,2% sedangkan sisanya sebesar 72,8% merupakan kontribusi dari faktor lainnya.

berarti tidak terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Hasil pengujian pertama yaitu kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh bahwa kompensasi Sigit Adri Saputra dan Anoki (2010), menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara

kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi sendiri berarti balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diberikan harus adil bagi karyawan dan besarnya juga harus sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan masih dirasakan belum adil dan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis Kedua

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,152 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,606 < 2,365$. Kemudian nilai f hitung, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap Y. Hasil pengujian kedua yaitu motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2005) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan masih dinilai belum efektif dan belum memiliki pengaruh

yang positif terhadap kinerja perusahaan.
Hasil Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,329 > 0,05$ dan nilai f hitung $1,309 < f$ tabel $4,46$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap Y. Dapat disimpulkan bahwa antara kompensasi dan motivasi dalam perusahaan ini, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam arti disini kompensasi dan motivasi memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja karyawan. Mungkin saja terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh dan lebih mendukung terhadap kinerja karyawan pada perusahaan ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja. Contoh seperti seorang karyawan yang sudah memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka kompensasi ataupun tunjangan tidak akan berpengaruh pada kinerjanya. Tetapi berbeda dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi, meskipun kompensasi yang diberikan padanya sedikit ataupun tidak sesuai dengan harapannya, dia akan terus bekerja secara maksimal dan sesuai dengan ketentuan yang perusahaan berikan kepadanya. Contoh lain seperti perusahaan yang memiliki budaya

kerja yang keras dan karyawan tidak dapat menyesuaikan, maka sebesar dan sebanyak apapun motivasi yang diberikan oleh perusahaan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi itu tidak terjadi kepada semua karyawan, hanya 7 banding 10. Karena jika karyawan yang membutuhkan pekerjaan dan sangat tergantung terhadap pekerjaan tersebut, meskipun budaya perusahaannya bertentangan dan tidak sesuai dengannya, mereka akan tetap bekerja dalam perusahaan tersebut dan mereka juga beranggapan bahwa perusahaan tersebut mampu memenuhi segala kebutuhan hidupnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Hasil uji f menunjukkan bahwa model regresi atau persamaan faktor Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dikatakan tidak fit,
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu kompensasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

4. Hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa dalam menilai tinggi rendahnya kinerja karyawan tidak bisa dilihat hanya dengan seberapa besar kompensasi dan motivasi yang diterimanya. Dalam menilai kinerja karyawan harus dilihat pula dari berbagai faktor seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, agar hasil yang didapat lebih akurat

SARAN

Dengan memperhatikan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka dapat disajikan saran yang diharapkan mempunyai manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya di masa mendatang dan sebagai pertimbangan untuk perusahaan dalam pengambilan keputusan. Dari hasil analisis dan kesimpulan yang telah diperoleh diatas, peneliti menyarankan agar :

1. Peneliti selanjutnya bisa lebih mengupayakan agar semakin banyak karyawan bagian pasang bulu mata untuk menjadi responden, sehingga perlu adanya pendekatan yang lebih terhadap perusahaan. Dan diharapkan lebih berkembang

dengan memperluas wilayah penelitian.

2. Peneliti selanjutnya dapat menambah variabel, tidak hanya pada kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan atau menjadikan kompensasi sebagai variabel moderating.
3. Dalam penggunaan instrumen tidak hanya berupa kuisisioner, tetapi juga bisa ditambah dengan wawancara secara langsung dengan narasumbernya agar hasil yang didapatkan lebih akurat dan tidak terjadi pandangan yang berbeda antara responden dengan peneliti. Kemudian dalam pembuatan kuisisioner sebaiknya dilakukan uji keakuratan terlebih dahulu dan dalam penyebaran kuisisioner diharapkan jangan salah memilih responden. Agar hasil yang didapatkan lebih sesuai dengan kenyataan di lapangan dan data yang didapat menghasilkan data yang berpengaruh dan analisis diterima (berpengaruh signifikan).
4. Saran untuk perusahaan, diharapkan dapat lebih memahami faktor apa yang sebenarnya lebih

mempengaruhi kinerja karyawan, tidak hanya dari dua atau tiga faktor saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki, H Dito.2010."Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.(Online). ([http://eprints.undip.ac.id/23253/1 / Lengkap.pdf](http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf), diakses 27 Desember)
- Coki Siadari, "Kumpulan Pengertian Menurut Para Ahli" (<https://www.kumpulanpengertian.com/2019/02/pengertian-motivasi-kerja-menurut-para.html> / diakses pada 28 Desember)
- Handoko T Hani.2001, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE". Yogyakarta
- Ma'ruf, Artikel, "Pengertian Kompensasi, Indikator, Tujuan Dan Jenisnya Menurut Para Ahli" (<https://www.akuntansilengkap.com/manajemen/pengertian-kompensasi-indikator-tujuan-jenis/> / diakses pada 27 Desember)

Mutmainah, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk Di Makassar (https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/3033-Full_Text.pdf / Lengkap.pdf, diakses 27 Desember)

Nurmaulia Ningsih, "Kuisisioner Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Duta Oktan Semesta Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening" (https://www.academia.edu/35915375/KUESIONER_PENGARUH_KOMPENSASI_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_DUTA / Lengkap.pdf, diakses pada 28 Desember).

Rivai, Harif A. 2001, "Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Intensi Keluar: Pengujian Empiris Model Turnover lum et al". Jurnal Bisnis dan Akuntansi vol 3. No.1. April 2001 hal 335-352, 2005. "Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individual". Kajian Bisnis vol 3,

September-Desember 2005, 272-286

Sigid, A Saputra. 2010. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo". Skripsi STIE Perbanas tak di Terbitkan.