

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Konversi Arnia Collection Kabupaten Tasikmalaya

Siti Sarah¹, Tuti Asmala²

^{1,2} Universitas Wanita Internasional

Info Artikel

Article history:

Received Nov, 2025

Revised Nov, 2025

Accepted Nov, 2025

Kata Kunci:

Kinerja Karyawan; Kompensasi;
Motivasi; Regresi Linier
Berganda

Keywords:

Compensation; Employee
Performance; Motivation; Multiple
Linear Regression

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Konveksi Arnia Collection. Permasalahan yang mendasari adalah keterlambatan penyelesaian target produksi serta rendahnya kepuasan karyawan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei pada 34 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak. Namun secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of compensation and motivation on employee performance at Arnia Collection Convection. The research addresses issues of production delays and low employee satisfaction. A quantitative approach was employed using a survey of 34 respondents. Data were analyzed through multiple linear regression with the help of SPSS version 25. The results indicate that compensation significantly influences employee performance partially, while motivation does not. However, both variables have a significant effect when tested simultaneously.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Name: Siti Sarah

Institution: Universitas Wanita Internasional

Email: sarahsitisarah249@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk di sektor UMKM seperti industri konveksi. Dalam upaya meningkatkan daya saing, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada aspek motivasi dan kompensasi. Di Indonesia, khususnya di Kota Tasikmalaya, sektor konveksi tumbuh pesat dan menyerap banyak tenaga kerja, namun masih menghadapi tantangan berupa fluktuasi produksi, persaingan yang meningkat, serta pengelolaan karyawan yang belum optimal (Mondy & Noe, 2005; Spector, 2021).

Salah satu contoh kasus terdapat pada Konveksi Arnia Collection, di mana ditemukan keterlambatan dalam penyelesaian target produksi serta rendahnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pra-survei, aspek motivasi dan kompensasi dinilai kurang baik oleh karyawan, meskipun lingkungan kerja dan loyalitas berada pada kategori baik. Data capaian produksi lima tahun terakhir juga menunjukkan fluktuasi yang signifikan (Dessler, 2011; Priyono, 2024; Spector, 2021).

Berpendapat dari latar belakang tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini adalah: Tingkat sejauh mana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan? Tujuan penelitian aktivitas ini adalah menjawab masalah tersebut, yang mana pendapatnya penting bagi pengambil keputusan, khususnya di bidang usaha konveksi UMKM, untuk merumuskan kebijakan manajemen SDM yang lebih efektif.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini berlandaskan pada teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kompensasi dan motivasi dalam memengaruhi kinerja karyawan.

2.1 *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Aspek kinerja mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan tanggung jawab. Kinerja yang baik dapat dicapai jika karyawan memiliki dorongan internal maupun dukungan eksternal yang memadai.

2.2 *Kompensasi*

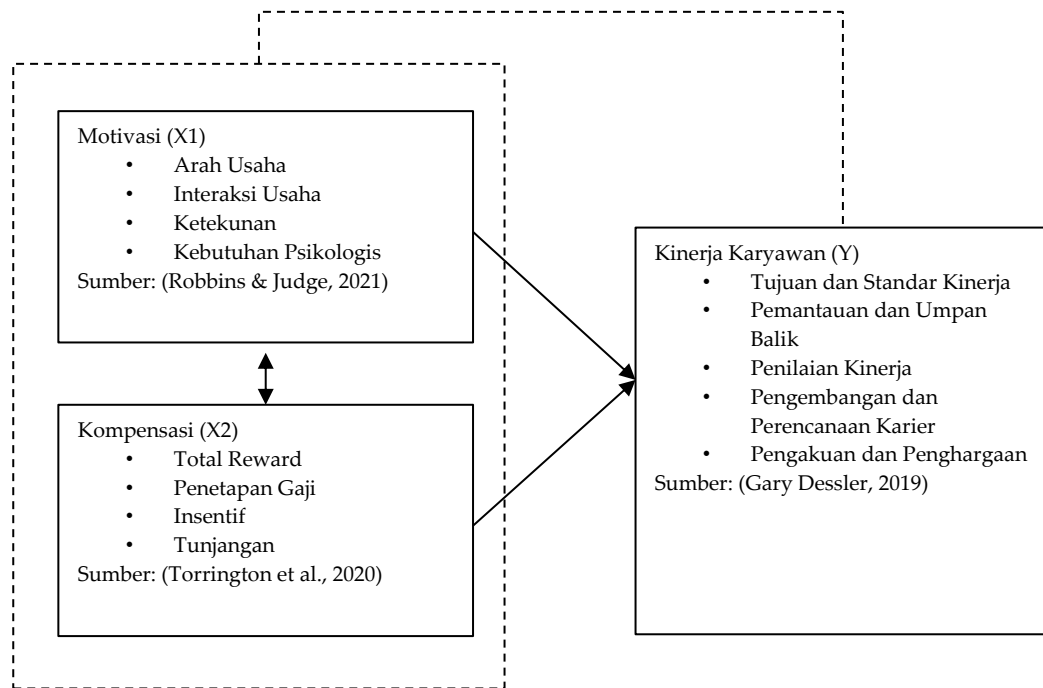
Kompensasi adalah seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusi mereka kepada organisasi (G., 2020). Kompensasi meliputi gaji pokok, insentif, bonus, dan tunjangan lainnya. Kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal.

2.3 *Motivasi*

Motivasi adalah dorongan internal yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Luthans et al., 2020). Dalam dunia kerja, motivasi mencakup faktor-faktor seperti kebutuhan aktualisasi diri, pengakuan, rasa memiliki, serta pencapaian prestasi. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, berinisiatif, dan berkomitmen terhadap organisasi.

2.4 *Hubungan Antar Variabel*

Berdasarkan teori dan hasil penelitian sebelumnya, kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang layak dan motivasi yang kuat dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih efisien dan produktif.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan kerangka berpikir, dirumuskan tiga hipotesis dalam penelitian ini. (H1) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, baik internal maupun eksternal, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. (H2) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai diyakini mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. (H3) menyatakan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gabungan keduanya diyakini mampu membentuk kinerja yang optimal secara menyeluruh.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Konveksi Arnia Collection yang berada di Kabupaten Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang sedang aktif yang berjumlah 34 orang. Jumlah populasi yang tidak terlalu besar tersebut sehingga penulis menggunakan sampling jenuh yang artinya populasi dijadikan sampel penelitian (Sarwono, 2022).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetes pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Langkah ini karena memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dua atau lebih terintegrasi sekitar konsep dan mengukur hubungan antara keduanya berdasarkan bukti obyektif dan sistematis berdasarkan data numerik (Sugiyono, 2019; Suryana, 2010).

Jenis penelitian ini merupakan studi asosiatif yang bertujuan untuk memahami keterkaitan atau dampak antara dua atau lebih faktor. Penelitian ini bersifat kausal, karena berusaha untuk menginvestigasi apakah motivasi serta kompensasi memengaruhi kinerja Pegawai secara langsung. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibuat berdasarkan skala Likert dengan lima opsi jawaban: sangat setuju sekali, sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Alat uku kuesioner ini dirancang untuk mengevaluasi setiap indikator dari variable kompensasi, motiasi, serta kinerja pegawai (Arikunto, 2010).

Sebelum data dianalisis, dilaksanakan uji validitas untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat menangkap apa yang seharusnya diukur, dan uji reliabilitas untuk menguji konsistensi hasil pengukuran. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa semua elemen dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat diandalkan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang didukung dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Tujuan analisis ini Adalah untuk menilai sejauh mana variable motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara terpisah maupun bersamaan. Selain itu, dilakukan juga uji asumsi klasik seperti pengujian normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi yang dipakai valid.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengidentifikasi sejauh mana motivasi dan imbalan berkontribusi pada performa karyawan di Konveksi Arnia Collection Tasikmalaya. Dari analisis regresi linier berganda yang dilakukan terhadap data dari 34 peserta, terungkap bahwa aspek imbalan memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan. Tingkat signifikansi dari imbalan tercatat sebesar 0,000 dengan koefisien regresi sebesar 0,663, mengindikasikan bahwa peningkatan dalam sistem imbalan yang diberikan akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Sebaliknya, variabel motivasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,434. Meskipun secara teori motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, dalam penelitian ini tidak ditemukan hubungan yang kuat secara statistik antara motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal atau eksternal lain yang belum terakomodasi dalam variabel penelitian.

Namun demikian, ketika dianalisis secara simultan, motivasi dan kompensasi bersama-sama terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada uji F. Besarnya kontribusi kedua variabel ini terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,284. Artinya, 28,4% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi dan kompensasi, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Tabel 1. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.439	11.168		2.188	.036
	Motivasi	-.193	.231	-.129	-.833	.411
	Kompensasi	.734	.209	.543	3.503	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (2025)

Tabel 2. Uji f (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.301	2	90.151	6.145	.006 ^b
	Residual	454.758	31	14.670		
	Total	635.059	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber: Data Diolah (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Arnia Collection (sig. 0,434), sementara kompensasi

berpengaruh signifikan dan positif (sig. 0,000; koefisien 0,663). Ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi penting secara teoritis, dalam praktiknya belum cukup kuat mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, kompensasi yang memadai terbukti mampu meningkatkan tanggung jawab, semangat kerja, dan produktivitas karyawan. Secara simultan, motivasi dan kompensasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja (sig. 0,000), yang menegaskan bahwa kombinasi dorongan internal dan penghargaan eksternal menjadi kunci dalam membentuk kinerja optimal.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Sistem kompensasi yang adil dan layak memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan tanggung jawab kerja. Sebaliknya, motivasi tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial, meskipun perannya tetap penting dalam mendukung pencapaian kerja.

Secara simultan, kombinasi antara motivasi dan kompensasi mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sebesar 28,4%. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi dalam pengelolaan sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efektivitas kerja di sektor industri konveksi, khususnya dalam lingkup usaha mikro dan kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek. (No Title)*.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management twelfth edition*. Pearson International Edition.
- G., D. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. Emerald Publishing Limited.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management*. Pearson Educación.
- Priyono, P. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. FAKULTAS BISNIS.
- Sarwono, J. (2022). *Quantitative, qualitative and mixed method research methodology*. Washington: Amazon.
- Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*.
- Suryana, S. (2010). *Metodologi penelitian: Model praktis penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.