

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 5, Juni 2023, Halaman 57-63
e-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7983403>

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Rumah Makan

Aldo¹

¹Universitas Katolik Musi Charitas,
Jl. Bangau No.60, 9 Ilir, Kec. Ilir Timur II, Kota Palembang
Email : 1oooaldo9@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis dan sumber Data Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif atau jenis basic riset. Data ini berbentuk angka atau dijadikan angka. Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan langsung dari responden. kesimpulan yang di dapat dari pengujian menggunakan spss ini adalah kompensasi dan motivasi kerja memiliki hasil positif atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga mendukung hipotesis yang ada, yaitu : variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y).

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi, Kinerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance and to determine the effect of motivation on employee performance. Types and sources of data The data used in this research is quantitative data or basic research type. This data is in the form of numbers or made into numbers. Based on the source, the data in this study are primary data obtained directly from the respondents. The conclusion that can be obtained from testing using SPSS is that compensation and work motivation have positive results or have a significant effect on employee performance. thus supporting the existing hypothesis, namely: the compensation variable (X1) has an influence on the performance variable (Y) and the motivational variable (X2) has an influence on the performance variable (Y).

Key words: *Compensation, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang memiliki perkembangan usaha mikro dan kecil menengah (UMKM) yang cukup banyak. Berdasarkan hasil Sensus Ekonomi (SE 2022) pencacahan lengkap, jumlah Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia 19,5 juta usaha atau memiliki kontribusi sebesar 30,4 persen dan Sebagian besar UMKM tersebut merupakan jenis UMKM dibidang kuliner. sumber daya manusia yang digunakan oleh setiap UMKM tentu sangat mempengaruhi kinerja UMKM. Oleh karena itu, UMKM harus memikirkan cara yang tepat untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya dalam lingkup rekrutmen atau mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang tidak kalah penting adalah menjaga keberadaan sumber daya manusia tersebut agar kinerja karyawan meningkat. Salah satu hal yang dapat dilakukan untuk menjaga keberberadaan sdm tersebut adalah dengan memberikan kompensasi.

Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan dimana jika kompensasi yang didapatkan oleh karyawan sesuai makan kinerjanya akan meningkat. Tetapi Seperti yang kita ketahui kompensasi disetiap perusahaan pasti berbeda beda. setiap karyawan pastinya mengharapkan kompensasi yang mereka terima besar dan sesuai dengan beban yang mereka hadapi, tetapi Sebagian besar UMKM tentu saja memiliki keterbatasan dalam hal memberikan kompensasi terhadap karyawannya. oleh karena itu kompenasi sangat penting dan juga diperlukan oleh UMKM untuk mempertahankan karyawan yang ada dan UMKM tersebut. menurut hasibuan (2018) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dari pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam bentuk uang atau barag, baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil dari penelitian terdahulu oleh Hanifani Nur Aziz (2015) Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian terdahulu oleh Mundakir (2018) Menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi, setiap sumber daya manusia pasti memiliki hal atau sesuatu yang memotivasi mereka dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat berasal dari luar dan dalam, didalam melakukan pekerjaannya jika motivasi karyawan itu bagus maka kinerjanya dapat meningkat. ada juga sdm yang tidak memiliki motivasi sehingga mereka hanya melakukan pekerjaan mereka saja, sehingga tidak melakukannya secara maksimal. Setiap karyawan juga bisa mengalami ketidak cocokan dengan atasan mereka atau lingkungannya yang menyebabkan pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan, Hal ini tentu dapat menghambat kinerja karyawan disuatu perusahaan. Tetapi ada juga karyawan yang mampu bertahan dan tetap melakukan pekerjaannya dengan maksimal karena motivasi seperti keluarga, perekonomian yang sulit bagi karyawan tersebut dan lainnya. Menurut Uno (2007), pengertian motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dari dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan adanya Hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan dan penghormatan. Secara umum, motivasi adalah sebuah dorongan suatu individu yang membuat individu tersebut lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya atau aktivitasnya. Jika seorang karyawan memiliki motivasi yang besar, tentu suatu perusahaan atau organisasi akan mendapatkan dampak positifnya. Salah satu dampak positif yang didapatkan oleh perusahaan karyawan yang termotivasi adalah peningkatkan kinerja karyawan diperusahaan atau organisasi tersebut. Dari penelitian terdahulu oleh Akhsin Rustam Aji (2015) Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. dan dari penelitian terdahulu oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dharmawan , dkk (2012) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan atau negatif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suattu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Kinerja karyawan pasti selalu naik atau turun, hal inilah yang mempersulit suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu kinerja karyawan harus sangat diperhatikan oleh suatu perusahaan atau organisasi agar dapat meningkatkan perusahaan atau organisasi tersebut. Motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat berasal dari luar dan dalam, didalam melakukan pekerjaannya jika motivasi karyawan itu bagus maka kinerjanya dapat meningkat.

Hipotesis

1. Hipotesis pertama : pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
Kemampuan UMKM dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya tentu tidak semuanya bisa memenuhinya, termasuk juga UMKM Rumah Makan. Tetapi Sebagian karyawan selain melihat dari gaji yang mereka dapat, kebanyakan dari mereka juga memperhatikan kompensasi yang mereka terima. Karyawan yang puas dengan kompensasi yang mereka dapatkan tentu akan berusaha agar dapat terus bertahan pada pekerjaannya, sehingga kinerjanya akan meningkat, berbeda dengan karyawan yang memiliki kompensasi rendah atau bahkan tidak memiliki kompensasi. Hal inilah yang menyebabkan kinerjanya terus menurun atau tidak ada peningkatan sama sekali.
H1 : kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM
2. Hipotesis kedua : pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
Motivasi yang dimiliki oleh karyawan dapat berasal dari luar dan dalam, didalam melakukan pekerjaannya jika motivasi karyawan itu bagus maka kinerjanya dapat meningkat. Setiap karyawan juga bisa mengalami ketidakcocokan dengan atasan mereka atau lingkungannya yang menyebabkan pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan, Hal ini tentu dapat menghambat kinerja karyawan disuatu perusahaan. Tetapi ada juga karyawan yang mampu bertahan dan tetap melakukan pekerjaannya dengan maksimal karena motivasi seperti keluarga, perekonomian yang sulit bagi karyawan tersebut dan lainnya.
H2 : motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif atau jenis basic riset. Data ini berbentuk angka atau dijadikan angka. Berdasarkan sumbernya, data dalam penelitian ini merupakan data primer yang didapatkan langsung dari responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket atau kuesioner. Angket ini berisi sejumlah daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian, yang akan diisi oleh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang berkerja pada UMKM rumah makan Palembang, baik karyawan bagian produksi maupun karyawan yang memasarkan produk atau melayani konsumen. Sampel penelitian ini karyawan yang bekerja di Palembang.

HASIL

Hasil Uji Kualitas data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kompensasi

| Variabel/indicator | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|--------------------|---------------------|-----------------|
| K1 | 0,603 | 0,000 |
| K2 | 0,609 | 0,000 |
| K3 | 0,532 | 0,000 |
| K4 | 0,537 | 0,000 |
| K5 | 0,805 | 0,000 |
| K6 | 0,706 | 0,000 |
| K7 | 0,693 | 0,000 |
| K8 | 0,636 | 0,000 |

Motivasi

| Variabel/indicator | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|--------------------|---------------------|-----------------|
| M1 | 0,524 | 0,000 |

| | | |
|----|-------|-------|
| M2 | 0,536 | 0,000 |
| M3 | 0,567 | 0,000 |
| M4 | 0,555 | 0,000 |
| M5 | 0,660 | 0,000 |
| M6 | 0,645 | 0,000 |
| M7 | 0,603 | 0,000 |
| M8 | 0,453 | 0,000 |
| M9 | 0,615 | 0,000 |

Kinerja

| Variabel/indicator | Pearson Correlation | Sig. (2-tailed) |
|--------------------|---------------------|-----------------|
| Ki1 | 0,586 | 0,000 |
| Ki2 | 0,649 | 0,000 |
| Ki3 | 0,743 | 0,000 |
| Ki4 | 0,656 | 0,000 |
| Ki5 | 0,637 | 0,000 |
| Ki6 | 0,591 | 0,000 |
| Ki7 | 0,627 | 0,000 |

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas, kuesioner yang berisi dari 3 variabel ini ada 100 kuesioner yang telah di isi oleh 100 responden pada penelitian ini. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) dapat disimpulkan bahwa semua butir dinyatakan valid. Artinya semua butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

| Variabel/indicator | Cronbach's alpha | Status |
|--------------------|------------------|----------|
| K | 0,799 | Reliabel |
| M | 0,725 | Reliabel |
| Ki | 0,759 | Reliabel |

Dari hasil uji reliabilitas diatas bahwa cronbach's alpha $> 0,90$. Bisa disimpulkan bahwa pernyataan pada semua variabel semuanya bisa dipercaya atau reliabel. Dengan demikian semua butir pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan handal/reliabel. Artinya kuesioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model/desain yang berbeda.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Unstandardized Residual | |
|--------------------------------|--------|
| Kolmogorov-smirnov Test | 0,892 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,404 |
| Keterangan | Normal |

Berdasarkan hasil uji, bahwa besaran One Sample Kolmogorov Smirnov Test adalah 0,892. Untuk hasil Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,404 lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

| Model | Tolerance | VIF |
|------------------|-----------|-------|
| Total Kompensasi | 0,680 | 1,470 |
| Total Motivasi | 0,680 | 1,470 |

Berdasarkan hasil diatas, uji multikolinieritas dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,01$. Nilai VIF untuk kompensasi(X1) dan motivasi(X2) sebesar 1,470 dan untuk nilai tolerance sebesar 0,680 Maka dapat disimpulkan data pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance $> 0,01$ sehingga dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas

| Variabel/indicator | Sig. |
|--------------------|-------|
| K | 0,000 |
| M | 0,295 |
| KI | 0,120 |

Berdasarkan hasil dari pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser dapat diketahui kedua variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil uji hipotesis

Tabel 6. Hasil uji F

| Model | F | Sig. |
|---------------------------|-------|-------|
| Regression Residual Total | 9,526 | 0,001 |

Berdasarkan hasilnya diketahui Sig-nya 0,000 lebih kecil dari sig 0,05. Berarti variabel kompensasi dan motivasi secara bersama memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan UMKM di kota Palembang. Artinya model penelitian baik dan layak dilanjutkan.

Tabel 7. Hasil uji t

| Model | t | Sig. |
|-------------------|-------|-------|
| (Constant) | 7,493 | 0,000 |
| Total kompensasi | 3,948 | 0,000 |
| Total Motivasi | 0,697 | 0,000 |
| Adjusted R Square | | 0,147 |

Berdasarkan hasil uji, diketahui hasil nilai Adjusted R Square pada model adalah sebesar 0,147 atau 14,7%, artinya variabel yang digunakan antara lain, yaitu kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh sebesar 14,7% terhadap kinerja karyawan UMKM di kota Palembang. Sedangkan sisa sebesar 85,3% diuraikan pada bagian yang tidak ada pada penelitian ini. Variabel kompensasi memiliki hasil signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 sehingga H1 dapat diterima. Maka kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel motivasi memiliki hasil signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 sehingga H2 diterima. Yang berarti bahwa motivasi juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

1. Dari hasil analisis dan pengujian yang telah di dapatkan, dapat di simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga di

dukung dengan pengujian yang di lakukan oleh Usman Fauzi (2014) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain Usman Fauzi, ada juga penelitian dari Nizar Alam Hamdanil dan Fatwa Otto Padilah (2016) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Dari hasil analisis dan pengujian yang telah di dapatkan, dapat di simpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga di dukung dengan pengujian yang di lakukan oleh Putri Wahyuni (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selain Putri Wahyuni, ada juga penelitian dari Rahadian Fernanda (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

kesimpulan yang di dapat dari pengujian menggunakan spss ini adalah kompensasi dan motivasi kerja memiliki hasil positif atau berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sehingga mendukung hipotesis yang ada, yaitu : variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) dan variabel motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja (Y). hasil dari penelitian ini sesuai adalah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan fenomena di mana karyawan dengan kompensasi yang tinggi cenderung akan bertahan di perusahaan atau tempat mereka bekerja. Sehingga kinerja mereka akan terus di pertahankan agar tidak di pecat atau di gantikan. Sebaliknya, karyawan dengan kompensasi yang rendah cenderung suka bermalasan malasan dan berpindah pindah tempat kerja di karenakan kinerja mereka yang terus menurun atau asal asalan saja. Motivasi kerja karyawan juga sesuai dengan fenomena di mana karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung akan terus mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, karyawan yang memiliki motivasi rendah atau bahkan tidak ada motivasi, cenderung suka bermalasan malasan dan tidak ada berkembang kinerja atau bahkan kinerjanya terus turun.

Referensi

- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012) *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dilingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Falkultas Ekonomi Universitas Udayana.
- Damayanti, dkk. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*. Jurnal ekonomi, Manajemen, Surakarta.
- Fernanda, R., & Sagoro, E. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Nominal / Volume V Nomor 2 / Tahun 2016, V.
- Golung, H. D. (2013). *Relationship Between Compensation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Performance at Hotel Sedona Manado*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA).
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasenda, R. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)

- Manda & sagoro (2016) *pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Prodi Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA.P. (2019). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- M. Kadarisman (2014). *Manajemen Kompensasi*, Jakarta, Raja Grafindo, Persada.
- Mundakiz & zainuri (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening*. universitas muria kudu.
- Nizamuddin, Syaiful Sagala, E. N. 2018. Effect Of Leadership, Organizational Structure, Compensation, And Motivation Toward Performance Of Aggregat Data Control On The Statistics Centre Of North Sumatra Province. *International Journal of Education and Research*, ISSN : 2411-5681.
- Purwadi, Darma, D. C., Febrianti, W., & Mirwansyah, D. 2020. Exploration of Leadership, Organizational Culture , Job Satisfaction , and Employee Performance. *Technium Social Sciences Journal*.
- Suminto. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nissan Radin Inten Jakarta Timur*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Vinsen (2018), *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Manunggal*, Skripsi, Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Wahyuni & Maretasari (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Cv.Citra Abadicargo*. program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya.
- Widodo, P., Sulisno, M., & Suryawati, C. 2020. *Pengaruh Penerapan Perilaku Syariah Dalam Pelayanan Keperawatan, Beban Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit*. LINK. <https://doi.org/10.31983/link.v16i1.5596>
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan)*. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i2.153>