



## Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis)

<sup>1\*</sup>Gita Agnitia, <sup>2</sup>Ading Rahman Sukmara, <sup>3</sup>Aini Kusniawati

<sup>1-3</sup> Universitas Galuh, Indonesia

Email : [ading\\_rahman34@unigal.ac.id](mailto:ading_rahman34@unigal.ac.id), [ainikusniawati60@gmail.com](mailto:ainikusniawati60@gmail.com)

Korespondensi penulis : [ainikusniawati60@gmail.com](mailto:ainikusniawati60@gmail.com)

**Abstract** The problems faced in this study include (1) How does motivation affect employee performance in Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency? (2) How does compensation affect employee performance in Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency? (3) How does motivation and compensation affect employee performance in Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency? This study aims to study, know, and analyze (1) The influence of motivation on employee performance in Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency. (2) The effect of compensation on employee performance in Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency. (3) The effect of motivation and compensation on employee performance in Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency. The method used in this study is explanatory survey, while the technical data analysis is validity test, reliability test, descriptive statistics, Inductive Statistical Analysis (Inferential) with Multiple Regression. The results of the study inform that (1) Motivation has a positive effect on employee performance in Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency. This means that if motivation is increased, the performance of employees in Kawali District, Ciamis Regency will also increase. (2) Compensation has a positive effect on employee performance at Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency. This means that if the compensation is increased, the performance of employees at Mebel Dahlia, Kawali District, Ciamis Regency will also increase. (3) Motivation and compensation have a positive effect on employee performance at Dahlia Furniture, Kawali District, Ciamis Regency. This means that if motivation and compensation are increased, then employee performance at Mebel Dahlia Kawali District, Ciamis Regency will also increase.

**Keywords:** Motivation, Compensation, Performance, Employees.

**Abstrak** Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi (1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis? (2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis? (3) Bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis? Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari, mengetahui, dan menganalisis (1) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. (2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. (3) Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey explanatory, sedangkan teknis analisis data, yaitu uji validitas, uji reabilitas, statistik deskriptif, Analisis Statistik Induktif (Inferensial) dengan Regresi Berganda (Multiple Regression). Hasil penelitian menginformasikan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis akan meningkat pula. (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis akan meningkat pula. (3) Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi dan kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.

**Kata kunci:** Motivasi, Kompensasi, Kinerja, Karyawan

### 1. PENDAHULUAN

Dunia bisnis saat ini telah menjadi salah satu penggerak roda perekonomian di negeri ini, atmosfer persaingan pun menjadi indikator untuk mendapatkan laba sebanyak mungkin, konstruksi ini yang kemudian menjadikan perusahaan berlomba-lomba untuk bagaimana

menjaga para karyawannya dengan menerapkan ilmu-ilmu manajemen dalam perusahaannya yakni dengan pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan juga loyalitasnya pada perusahaan tersebut.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis merupakan usaha yang bergerak dibidang furniture rumah tangga. Dalam menjalankan usahanya Mebel Dahlia membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Ardana (2012:3) menyatakan “Sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Semakin baiknya sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerjanya”.

Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab pekerjaannya”. Kinerja karyawan bersifat individu karena setiap karyawan memiliki cara yang berbeda dalam hal mengerjakan tugasnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik Mebel Dahlia bahwa kinerja karyawan belum optimal hal ini disebabkan terdapat beberapa pegawai yang terlambat ketika masuk kerja dan belum mampu mencapai target yang ditetapkan khususnya dalam pembuatan kursi kayu. Hal ini dapat dilihat dalam tabel kinerja berikut ini :

**Tabel 1.**  
**Rata-Rata Target dan Realisasi Kinerja Karyawan Pembuat Kursi pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis**

Bulan	Jumlah Pegawai	Target Unit	Realisasi	Pencapaian	
				Selisih	Keterangan
Januari	22	20	15	5	Tidak tercapai
Februari	22	20	18	2	Tidak tercapai
Maret	22	10	5	5	Tidak tercapai

Sumber : Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis, 2020

Berdasarkan tabel 1. bahwa kinerja karyawan setiap bulan tidak mampu mencapai target kursi yang ditetapkan oleh pemilik mebel, kondisi ini disebabkan oleh buruknya kinerja yang dihasilkan karyawan yang tentu saja berdampak pada belum tercapainya realisasi atas target yang ditetapkan. Pentingnya kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk mengejar target produksi yang ditetapkan agar usaha dapat mencapai keuntungan yang diharapkan sehingga industri mebel dapat terus berjalan dikemudian hari.

Gibson (2018:123-124) menyatakan bahwa “Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis), faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja), dan faktor organisasi (kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan karir)”. Dapat dicermati salah satu faktor yang terpenting dalam upaya peningkatan kinerja adalah motivasi.

Apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja juga tentunya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di tempat kerja dan berkontribusi secara maksimal ditempatnya bekerja. Dalam hal ini pemimpin juga dituntut untuk memiliki kebijakan yang bertujuan untuk memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan. Motivasi dan semangat kerja pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya.

Motivasi kerja di Mebel Dahlia belum optimal hal ini disebabkan kurang jaminan rasa aman terhadap pekerjaan karena mereka bisa tiba-tiba diberhentikan dan kurangnya perhatian pemilik mebel terhadap karyawan yang menyebabkan motivasi karyawan dalam bekerja berkurang. Hal ini menimbulkan hubungan yang tidak terlalu akrab antara pemilik dan karyawan sehingga terkadang karyawan hanya fokus mengejar target produksi yang ingin dicapai tetapi kurang memperhatikan kualitas. Pekerjaan di mebel Dahlia tidak memberikan kesempatan untuk pengembangan karir bagi karyawan, sehingga karyawan tidak ada kesempatan untuk memaksimalkan kemampuannya di jenis pekerjaan lain.

Selain faktor pemberian motivasi faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menumbuhkan semangat kerja pada diri karyawan adalah faktor kompensasi. “Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan” (Hasibuan 2014:32). “Dalam suatu organisasi pengaturan kompensasi merupakan faktor yang penting

untuk dapat menarik, memelihara, maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan” (Martoyo dalam Munawir, 2014:32). Kompensasi inilah yang akan digunakan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Jika kompensasi tersebut yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak.

Berdasarkan hasil observasi pada Mebel Dahlia bahwa pemilik mebel belum menerapkan sistem kompensasi non materi yang baik seperti pujian, cuti, pelatihan dan pengembangan dan belum adanya sistem asuransi kesehatan. Pemberian kompensasi sendiri penting bagi organisasi untuk mencerminkan suatu apresiasi dari perusahaan kepada karyawan mereka dan suatu bentuk usaha untuk mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama sekaligus aset penting bagi suatu organisasi.

## **2. METODE**

Mengacu kepada karakteristik penelitian, Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger yang dikutip oleh Sugiyono (2014:17) “metode *survey explanatory* yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Desain/ penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general dan universal (Rusidi dan Enas, 2011:27).

## **3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui  $t_{hitung} 8,869 > t_{tabel} 2,086$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Simamora (2012:14) menyatakan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini

terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri”. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Victor Vroom (dalam Robbins, 2016 :238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui  $t_{hitung} 3,623 > t_{tabel} 2,086$  dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$ . Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2012: 16) menyatakan bahwa “Kompensasi memiliki manfaat dalam menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan. Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi”.

Dengan demikian kompensasi memiliki suatu arti penting bagi karyawan, karena bagi mereka kompensasi mencerminkan suatu ukuran dan nilai atas pengetahuan, keterampilan, dan kinerja yang telah mereka berikan bagi organisasi diantara karyawan lainnya. Apabila kompensasi ini diberlakukan dengan baik, maka karyawan akan lebih terpusatkan dan fokus terhadap sasaran dari organisasi. Suatu kompensasi harus memiliki dasar keadilan yang kuat dan merata, yang artinya berhak untuk diberikan kepada setiap karyawan yang memberikan suatu kontribusi bagi organisasi.

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

## **Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis diperoleh kenyataan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil penelitian diketahui  $F_{hitung} 156,021 > F_{tabel} 3,49$  dengan signifikansi 0,000. Artinya jika motivasi dan kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat oleh Gibson (2018:123-124) yang menyatakan bahwa:

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis), faktor psikologis (persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stress kerja), dan faktor organisasi (kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, dan karir).

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri karyawan yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan kompensasi.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap orang tidak terkecuali dengan karyawan. Karyawan membutuhkan suatu motivasi yang dapat membantu untuk meningkatkan kinerja. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang pegawai yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan semangat kerja yang tinggi demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efisien dan ekonomis (Reksohardiprojo, 2011:132). Dalam hal ini kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan, oleh sebab itu terjadi hubungan antara besarnya kompensasi terhadap hasil kinerja karyawan dalam perusahaan. Selain sebagai faktor untuk mempertahankan karyawan, kompensasi dapat juga digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh karyawan dengan besarnya upah atau kompensasi yang dibagikan secara merata.

Dengan demikian motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi dan kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.
2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.
3. Motivasi dan kompensansi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis. Artinya jika motivasi dan kompensasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan pada Mebel Dahlia Kecamatan Kawali Kabupaten Ciamis akan meningkat pula.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Ardana. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Graha Ilmu.

Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Rineka Cipta.

Baharun, H., Enas, E., & Noviana, R. L. (2022). Quality improvement as a strategy to build pesantren's brand credibility. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 529–538. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1583>

Budianto, A., Darmawati Bastaman, I., & Herman, F. (2020). Promotion mix, individual internal environment, and purchase decision making in minimarket. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1).

Darna, N., Faridah, E., Lestari, M. N., & Tinia, A. G. (2024). Talent management in facing the demand of environmental changes: A study in Galuh University. *Sosiohumaniora*, 26(1), 79–85. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v26i1.47161>

Gibson, J. L. (2018). Organisasi: Perilaku, struktur dan proses. Erlangga.

Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyatini, N., Herlina, E., Akbar, D. S., & Eko Prabowo, F. H. (2023). Analisis potensi pembentukan kawasan industri hasil tembakau dalam perspektif ekonomi. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 334. <https://doi.org/10.29210/020231920>
- Mulyatini, N., Herlina, E., Faridah, E., & Rozak, D. A. (2020). Human capital management model: A perspective of internal supervision in Indonesia. *Talent Development & Excellence*, 12(1), 1860–1868. <http://www.iratde.com>
- Nuryani, L. K., Enas, E., Herman, M., Wahyudi, E., & Dianawati, L. (2022). Teachers' perceptions of academic supervision in a pandemic era: Phenomenological review. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 679–692. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3646>
- Reksohadiprojo, S. (2011). *Manajemen*. LPP3S.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rusidi, & Enas, E. (2011). *Metode penelitian: Elaborasi pedoman penulisan skripsi, tesis dan disertasi*. Dewa Ruchi.
- Sari, P., Muzaki, I. S., Mulyatini, N., Faridah, E., & Prawiranegara, B. (2019). Local own revenue, decentralization, and local financial independence. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(3), 250. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i3.2413>
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.