
**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum
Jawa Timur)**

Diassyifaul Nafsi *)

Budi Wahono **)

Eris Dianawati*)**

Email : Diasnafsi21@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to analyze the impact compensation, motivation and commitmen on employee perfomance KSPPS Darumafatihil Ulum East Java. The samples used in this study refer to Sugiyono's Purposive sampling technique which is defined as a sampling technique with certain considerations. The results of this study simultaneously show that there is a significant influence between the variables of compensation, motivation and commitmen on employee perfomance KSPPS Darumafatihil Ulum. While the partial test results have a positive and significant effect between the compensation and motivation on variables employee perfomance KSPPS Darumafatihil Ulum. While for the commitemen variable it partially has a negative and insignificant effect on employee perfomance KSPPS Darumafatihil Ulum.

Keyword: *Compensation, Motivation, Comitmen, Employee Performance*

Pendahuluan

Latar belakang

Sumber daya manusia menjadi aset penting. Dikarenakan sumber daya ini menggerakkan sumber daya lainnya, sehingga terjadi perubahan yang signifikan dalam perusahaan. Hal ini di bentuk dari sifat dan karakteristik yang melekat pada tiap-tiap individu dan di pengaruhi oleh lingkungan dimana karyawan tersebut berada. Dikarenakan hal tersebut, suatu perusahaan harus mampu mengelola sumber daya yang ia miliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuannya.

Menurut Rivai (2017:72), “penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan”. Kinerja karyawan dibentuk melalui beberapa faktor lain, salah satu faktor yang mendorong kinerja karyawan yakni kompensasi. Sutrisno (2012:187) “kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan”. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menjadikan pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya sehingga para karyawan dapat mencapai kinerjanya sesuai dengan kemampuan serta kualitas yang

mereka miliki. Selain kompensasi, faktor motivasi juga menjadi salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja, “Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi” (Robbins, 2015:127).

Selain motivasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang merupakan perspektif bersifat berperilaku. (Sopiah, 2017:155) menyatakan “komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencakup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi”. Melalui komitmen tersebut perusahaan dapat menilai kualitas kinerja karyawan yang sesuai dengan standar organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan sebagaimana yang didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Shofiyawati (2020).

Penelitian yang dilakukan akan memberikan model dan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur agar bisa memperbaiki kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah Darumafatihil Ulum Jawa Timur)”.

Penelitian Terdahulu

Damayanti (2017) penelitiannya berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya”. Dan Ardini dan Fadli (2017). Dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Koperasi di Kota Lubuklinggau”. Marida (2019) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang”.

Shofiyawati (2020). Yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkrin Kabupaten Gresik”. Saputra (2020). “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur.” Yuliantini dan Bakara (2021). Penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Bank Indonesia”.

Kinerja Karyawan

Rivai (2017:72), “penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang, meliputi dimensi kinerja karyawan dan akuntabilitas”. Sedangkan menurut Bernadin et.al,

(2016:46), “kinerja adalah kelakuan atau kegiatan yang berhubungan dengan tujuan organisasi, dimana tujuan organisasi tersebut merupakan keputusan dari pimpinan. Dikatakan bahwa kinerja bukan *outcome*, konsekuensi atau hasil dari perilaku atau perbuatan”.

Kompensasi

Kompensasi menjadi sebuah hadiah yang diterima oleh para karyawan sebagai balasan dari kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Menurut Sutrisno (2012:187) “kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan”. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk kontribusi yang telah di berikan kepada organisasi.

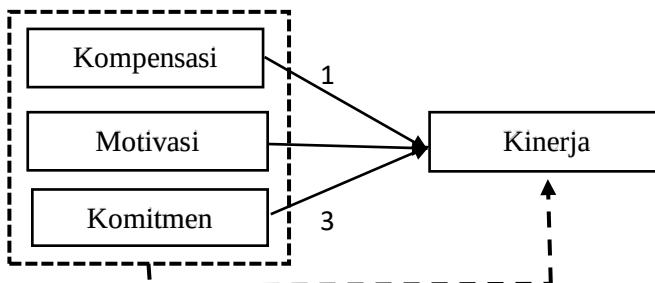
Motivasi

Menurut Robbins & Judge (2015:127) “motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai tujuan organisasi” dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan kekuatan yang di dapat dari diri sendiri dan lingkungan sekitar untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan sesuai yang di atur untuk mencapai sebuah tujuan.

Komitmen

Menurut Moorhead dan Griffin (2015,134) “komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya”. Komitmen organisasi adalah keadaan dimana keyakinan dan kemauan individu yang berhubungan dengan kepercayaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi tempat ia bekerja.

Kerangka Konseptual



Keterangan :
 → Secara Simultan
 → Secara parsial

Hipotesis

- H1 : Bahwa Kompensasi, Motivasi dan Komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H3 : Bahwa Motivasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H4 : Bahwa Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini sejumlah 126 karyawan KSPPS Darumafatihil Ulum Jawa Timur dan ukuran sampel yang di gunakan adalah sebanyak 32 karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan salah satu aspek penelitian yang mampu memberikan informasi bagaimana cara mengukur suatu variabel dalam penelitian. Terdapat empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Keterampilan Kerja
5. Komunikasi

b. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi kepada organisasi. Terdapat 4 indikator kompensasi di antaranya:

1. Gaji sesuai ketentuan organisasi
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas, untuk menunjang pekerjaan

c. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan kekuatan yang di dapat dari diri sendiri dan lingkungan sekitar untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan sesuai yang di atur untuk mencapai sebuah tujuan. Adapun indikator motivasi hirarki kebutuhan diantaranya adalah:

1. Fisiologis
2. Rasa Aman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi Diri

d. Komitmen (X3)

Komitmen karyawan ketika karyawan memilih menetap untuk mempertahankan pekerjaan dengan tujuan dan keinginan yang tertentu di dalam organisasi. Indikator Komitmen di antaranya sebagai berikut:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

Hasil Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.811	4.101		.686
	X1	.776	.143	.647	.000
	X2	.361	.151	.287	.024
	X3	-.210	.212	-.096	.331

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh model regresi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) yaitu 2,811 yang artinya bahwa jika kompensasi, motivasi, dan komitmen bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai 2,811 satuan.
2. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,776 yang artinya apabila kompensasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,776. Dimana kompensasi, motivasi, dan komitmen diasumsikan nol.
3. Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,351 yang artinya apabila motivasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0,351. Dimana kompensasi, motivasi, dan komitmen diasumsikan nol.
4. Nilai koefisien regresi komitmen sebesar -0,210 yang artinya apabila variasi produk naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar -0,210. Dimana kompensasi, motivasi, dan komitmen diasumsikan nol.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	191.227	3	63.742	26.779
	Residual	66.648	28	2.380	
	Total	257.875	31		

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber data: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.14 diatas maka diperoleh hasil bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya secara simultan kompensasi, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.811	4.101		.686	.499
	X1	.776	.143	.647	5.421	.000
	X2	.361	.151	.287	2.388	.024
	X3	-.210	.212	-.096	-.990	.331

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Kompensasi
Diketahui nilai t hitung sebesar 5,421 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi
Diketahui nilai t hitung sebesar 2,388 dan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen
Diketahui nilai t hitung sebesar -0.990 dan nilai signifikansi $0,331 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa komitmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.861 ^a	.742	.714	1.54281

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber data: Data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,714 atau 71,4% yang berarti seluruh variabel independen dalam penelitian ini memberikan

nilai kontribusi sebesar 71,4% kepada variabel dependen, sedangkan sisanya 28,6% disebabkan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan pada KSPPS Darumafatihil Ulum tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah jumlah variabel dalam penelitian.
2. Bagi Perusahaan
Kompensasi dan motivasi sudah sangat baik untuk karyawan, namun perusahaan perlu memperhatikan komitmen organisasi pada karyawan agar dapat membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Komitmen organisasi sangat penting agar kinerja meningkat dan menjadikan perusahaan lebih baik kedepannya.

Daftar Pustaka

- Bakara, T. Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Pegawai Bank Indonesia (KOPEBI). *Journal of Fundamental Management* vol 1 no.1, 64-76.
- Dhicko Marida, M. M., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Kud Pakis Kabupaten Malang. *e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 97-112.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT:raja Grafindo persada.
- Moerhead, & Griffin. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rasti Ardini, & Fadli. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Kota Lubuklinggau. *Jurnal Akuntansi* , 35-50.
- Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

-
- Saputra, W. E. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Setia Usaha Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*, 191-198.
- Shofiyawati, U. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS BMT Mandiri Sejahtera Karangcangkkring Kabupaten Gresik. *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMa)*.
- Sopiah. (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sri Damayanti, S. G., & Taharuddin. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi PRIMKOPPOL Polres Palangka Raya . *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 112-128.
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keempat*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Veithzal, R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wlison, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Diassyifaul Nafsi *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Eris Dianawati***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma