

PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ACONK GROUP LAMONGAN

(THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPETENCE, AND COMPENSATION TOWARD EMPLOYEE PERFORMANCE IN ACONK GROUP LAMONGAN)

Sovi Elsariyana¹, Mohammad Yaskun², Ike Susanti³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Islam Lamongan
sovielsariyana@gmail.com

Website:

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan secara simultan serta variabel yang paling dominan pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan aconk cafe. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 60 karyawan, dan sampel sebanyak 60 karyawan. Analisis data yang di gunakan adalah analisis regresi linear berganda. bahwa secara parsial variabel Motivasi (X_1), Kompetensi (X_2), dan Kompensasi (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada aconk cafe. Variabel yang paling dominan dari penelitian yaitu Kompetensi (X_2) dengan melihat pada nilai koefisien regresi pada analisis regresi linear berganda.

Kata Kunci:

Motivasi, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Keywords :

Motivation, Competence, Compensation, Employee Performance

Alamat Kantor:

Jl. Veteran no. 61
lamongan

Abstract

The pourose of this study was to determine partially and simultaneously and the most dominant variable the influence of motivation, competence, and compensation on the performance of aconk cafe employess. This study has a population of 60 employess, and a sample of a 60 employees. The data analysis used is multiple linier regression analys. That partially the variable motivation (X_1), competence (X_2), and compensation (X_3) have a significant effect on employee performance (Y) at aconk cafe. The most dominant variable of the study is competence (X_2) by looking at regression coeffitition value in multiple linier regression analys.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki serta dikelola dengan baik dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. salah satu faktor penyebab keberhasilan dan keberlangsungan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin karena bukan hanya faktor teknologi saja yang menjadi kunci sukses perusahaan tetapi faktor manusia juga memiliki faktor yang tidak kalah penting. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa).

Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan, Dalam setiap perusahaan atau organisasi tentunya ada sumber daya manusia-Nya yang mana seperti seorang karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan. Hal itu tidak hanya kemampuan pikir saja yang harus digunakan tetapi harus didukung pula dengan kemampuan fisik. kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis 2 organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dan Memotivasi karyawan tentu sangatlah penting untuk dilakukan, karena dalam motivasi tersebut dapat mendorong seseorang untuk lebih semangat dalam melakukan suatu kegiatan. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu. Motivasi kerja mempunyai

peranan yang sangat penting dalam hal penumbuhan gairah, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Juga dengan mengetahui kompetensi dapat dijadikan patokan dalam menilai proses kerja seseorang. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatannya selalu terdorong untuk bekerja secara lebih efektif, efisien, dan produktif. kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan, karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kompetensi dijadikan acuan kepada kinerja karyawan karena kemampuan seseorang dalam segala hal sangat mempengaruhi proses kerja seseorang. Perusahaan melihat kompetensi seseorang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya.

Yang membuat gairah karyawan meningkat dalam bekerja salah satunya juga faktor imbalan atau kompensasi dan Imbalan yang diterima karyawan dapat berupa salah satu kombinasi dari kompensasi finansial langsung berupa upah, gaji, komisi atau bonus, kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) berupa liburan, asuransi kesehatan, dan lain-lain. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang

diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan.

Faktor motivasi, kompetensi, dan kompensasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan pada aconk group lamongan dalam bekerja. Namun, bisa juga dapat menyebabkan menurunnya karyawan karena ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan pemenuhan kebutuhan fisiknya. Misalnya pemberian fasilitas, tunjangan-tunjangan dan lain-lain yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Dalam hal ini aconk group lamongan memotivasi setiap karyawannya agar memiliki keinginan berkembang dengan cara melakukan face to face, deep talk, dan menyediakan tempat saling mendengarkan bagi semua karyawan agar supaya bertujuan semua karyawan mempunyai jiwa ingin berkembang satu sama lain, bukan menjatuhkan satu sama lain.

Aconk group lamongan juga melihat kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan karena itu syarat utama diterima bekerja di aconk group lamongan, di aconk group lamongan memberikan beberapa tempat untuk karyawan memilih divisi sesuai kemampuan, barista yang biasanya menyediakan minum, kitchen yang biasanya bagian memasak makanan, juga pelayan yang bagian mengantarkan makanan pesanan kepada pelanggan, setiap kompetensi karyawan ini akan di ajarkan untuk selalu mengembangkan, tidak hanya di biarkan saja tanpa berusaha berkembang, di aconk dengan mengajarkan kedisiplinan , rajin, cekatan, dan kecepatan dalam mengerjakan pesanan juga bisa sangat mempengaruhi kompetensi karyawan dalam berkembang.

Aconk group lamongan memberikan kompensasi atau penghargaan kepada pelanggan dengan melihat kompetensi atau setiap perkembangan kompetensi karyawan, karena setiap karyawan memiliki kompetensi berbeda beda, sangat memudahkan atasan memilih siapa saja yang akan di berikan kompensasi, juga

dengan melihat terlebih dahulu pendapatan cafe setiap harinya harus di atas 3 juta perhari, atau terkadang sesuai dengan keinginan atasan, kompensasi di berikan pada saat apa saja, di setiap tahun semua karyawan memdapatkan kompensasi berupa uang dan refreasing atau tour, jika uang tersebut di berikan kepada per orangnya bisa berbeda, sesuai perkembangan kompetensi yng dimiliki setiap karyawan, kalau tour itu hak wajib semua karyawan setiap tahunnya dengan tujuan agar supaya tidak merasakan tekaan saat bekerja dan lebih terasa kekeluargaannya. Karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai visi dan misi aconk cafe. Kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih sebuah prestasi dalam pekerjaannya. Dengan itu, dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan yang terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada aconk group lamongan.

METODE PENELITIAN

penelitian ini dilakukan di Aconk Group Lamongan dengan menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan Metode Observasi, Metode Kuisisioner, Wawancara dan Dokumentasi dan alat analisis yang digunakan ialah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Koefesien Determinasi, Uji t Dan Uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka item

pertanyaan tersebut dinyatakan valid, berikut ini hasil perhitungan dari penelitian menggunakan SPSS.

Dari hasil uji validitas menggunakan SPSS diperoleh r_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar (0,949, 0,892, 0,879, 0,903, 0,886, dan 0,878), r_{hitung} variabel kompetensi (X_2) sebesar (0,885, 0,891, 0,894, 0,842, 0,885, 0,865, 0,879, dan 0,869), r_{hitung} variabel kompensasi (X_3) sebesar (0,872, 0,825, 0,879, 0,901, 0,858, 0,896, 0,866, 0,757), dan r_{hitung} kinerja karyawan (Y) sebesar (0,922, 0,885, 0,866, 0,881, 0,884, 0,849, 0,837, 0,862, 0,863, 0,877, 0,835, 0,869, 0,885, dan 0,875). Dengan demikian, uji validitas untuk ketiga variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2759) jadi keseluruhan indikator dari empat variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reabilitas dengan menggunakan SPSS memiliki nilai *Cronback Alpha* (α) untuk variabel motivasi (X_1) sebesar 0,951, variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,956, variabel kompensasi (X_3) sebesar 0,949, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,975. Dengan demikian, didapatkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronback Alpha* (α) lebih besar dari 0,7.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan SPSS dengan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai yang signifikan sebesar 1,023. Dengan demikian, uji normalitas memiliki nilai residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas didapatkan kesimpulan bahwa dari seluruh variabel tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.13

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,952	4,117		,474	,637		
X1	,577	,254	,242	2,273	,027	,348	2,870
X2	,785	,151	,461	5,201	,000	,505	1,980
X3	,497	,203	,281	2,454	,017	,302	3,308

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dari masing-masing variabel didapatkan hasil yang positif dan signifikan, untuk *constant* diperoleh nilai sebesar 1,952 yang artinya variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,952. Sedangkan untuk ketiga variabel bebas memiliki nilai koefisien regresi yang positif dan signifikan, dan yang terbesar serta yang paling berpengaruh adalah variabel kompetensi (X₂) karena memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,785.

5. Uji Korelasi Berganda

Untuk mengetahui uji koefisien determinasi yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 21 for Windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.3.8

Hasil Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,790 ^a	,624	,612	1,04661	1,349

a. Predictors: (Constant), Kepercayaan , Kualitas pelayanan, Harga

b. Dependent Variable: Loyalitas Pelanggan

Pada tabel diatas memperlihatkan bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,790. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.

6. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari uji koefisien determinasi didapatkan kesimpulan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi, kompetensi, dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) memberikan kontribusi sebesar 77,8% sedangkan sisanya sebesar 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yaitu: target dan kedisiplinan.

7. Uji T

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,273, variabel kompetensi sebesar 5,201, dan variabel kompensasi sebesar 2,456. Masing-masing variabel memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,00324) maka variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Aconk Group Lamongan.

8. UJI F

Berdasarkan hasil uji F ditemukan adanya pengaruh simultan yang signifikan dari semua variabel bebas meliputi motivasi, kompetensi, dan kompetensi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari F_{hitung} dan F_{tabel} (F_{hitung} 65,520 > F_{tabel} 2,537 sehingga variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Aconk Group Lamongan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari uji parsial untuk variabel motivasi (X_1) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,273 > 2,0034$), variabel kompetensi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,201 > 2,0034$), dan variabel kompensasi (X_3) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,456 > 2,0034$), yang berarti bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Aconk Group Lamongan.
2. Variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dari $F_{hitung} 65,520 > 2,537$, Sehingga dapat diketahui bahwa variabel motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Aconk Group Lamongan.
3. Hasil perhitungan regresi linear berganda yaitu $Y = 1,952 + 0,577X_1 + 0,785X_2 + 0,497X_3$ dengan t_{hitung} (motivasi) $2,273 > t_{hitung}$ (kompetensi) $5,201$ dan t_{hitung} (kompensasi) $2,456$, untuk mengetahui variabel yang paling dominan dapat diketahui dari nilai regresi X_3 ($0,497$) $>$ X_2 ($0,785$) dan X_1 ($0,557$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh dari pada variabel kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan Aconk Group Lamongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, H. Melayu S.P, 2016. *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Latief, Abdul; Rizqi Zati Muhammad; Mariana Siti. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS): *Jurnal Sistem Informasi*, Vol. 2 No.1; 35-49.
- Mahmudin Yuliarman. 2018. Pengaruh Pengalaman, Komitmen, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas

- Pendidikan Kota Padang: *Jurnal EKOBISTEK*, Vol. 7 No. 2; 82-92.
- Mulyani, S.R., dan Saputri. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kab. Solok: *Jurnal PSHYCE*, Vol. 12 No. 1; 51-63.
- Nurcholidah, L. & Sulaeman, MM. (2018). Comparative Consumer Perceptions To Purchase Decisions Of Drinking Water In Packed Brand Le Mineral And Aqua In Tikung, Lamongan Regency. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)* 5 (3), 268-271
- Ruswaji, Sulaeman, MM. (2021). Development And Innovation Of Sendang Batik Design And Motivation During The New Normal Time With Siwalan Leaf And Fruit Motif. *JHSS (Journal Of Humanities And Social Studies)* 5 (3), 326-329
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. Cvalfabeta. Bandung.
- Sulaeman, MM. & Harsono M. (2021). Supply Chain Ontology: Model Overview and Synthesis. *Jurnal Mantik* 5 (2), 790-799
- Sulaeman, Moh.Muklis. (2018). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Kepuasan Komsumen Pada Merek Cardinal Di Ramayana Bungurasih Sidoarjo, *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)* 3 (3), 747-822
- Sulaeman, MM. (2020). Sosialisasi Kewirausahaan dalam Upaya Peningkatan UMKM Desa Palangan Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan. *Jurnal Abdimas Berdaya: Jurnal Pembelajaran, Pemberdayaan dan Pengabdian Masyarakat*. Hal. 16-22
- Sulaeman, MM. Et.al. (2022). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Anggota Pengguna Jasa Koperasi Simpan Pinjam Artha Niaga Sentosa Surabaya. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)* 3 (4), 892-895