



PERAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI DALAM MENGOPTIMALKAN PERFORMANCE KARYAWAN DI KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH

Arohman ^{1)*}, Fatoni ²⁾, Wagiyo ³⁾

^{1, 2, 3)}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu. Lampung. Indonesia

Email correspondence: arohman@umpri.ac.id

Abstrak

Performance karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Masalah penelitian ini adalah Performance karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah menurun. Rumusan masalah penelitian ini secara simultan dan parsial adalah apakah ada peran kompensasi dan motivasi kerja terhadap Performance karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah ingin mengetahui peran kompensasi dan motivasi dalam mengoptimalkan Performance karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian dijelaskan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Berdasarkan perhitungan didapat bahwa Kompensasi dan Motivasi memberikan peran dalam mengoptimalkan performance karyawan dan berkontribusi sebesar 69,2% di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah.

Kata Kunci : Kompensasi, motivasi dan performance.

Abstract

Employee performance is one of the factors determining the success of a company or organization in achieving its goals. The problem of this research is that the performance of employees at the BMT Assyafiiyah Sharia Savings and Loan Cooperative, Central Lampung Branch, has decreased. The formulation of this research problem simultaneously and partially is whether there is a role of compensation and work motivation on employee performance at the Sharia Savings and Loan Cooperative at the Central Lampung Branch of the BMT Assyafiiyah Sharia Savings and Loan Cooperative. The purpose of this research is to determine the role of compensation and motivation in optimizing employee performance at the Sharia Savings and Loan Cooperative at the Central Lampung Branch of the BMT Assyafiiyah Sharia Savings and Loan Cooperative. This research is quantitative descriptive research, the data obtained from the research population sample is analyzed in accordance with the statistical methods used and then explained. The data collection methods used are documentation and questionnaires. Based on the calculation, it is found that Compensation and Motivation play a role in optimizing employee performance and contribute 69.2% in the Sharia Savings and Loan Cooperative BMT Assyafiiyah Central Lampung Branch.

Keywords: Compensation, motivation and performance.

PENDAHULUAN

Performance karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu Performance dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya Performance dari karyawan dapat memperani Performance perusahaan secara keseluruhan. Performance pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan Performance yang diberikannya untuk perusahaan. Fenomena perkembangan organisasi dewasa ini menemui permasalahan dalam hal Performance karyawan. Permasalahan Performance karyawan di Indonesia belum dapat terselesaikan, dan masih menjadi suatu hal yang berbahaya bagi setiap perusahaan. Fenomena yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung yang ditimbulkan oleh berbagai macam bentuk perilaku karyawan.

Berdasarkan pra penelitian penulis pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah bahwa Performance karyawan menurun. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan Performance di perusahaan. Kompensasi terhadap Performance diduga menunjukkan peran yang positif dan signifikan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan Performance karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah Performance karyawan akan menjadi rendah. Motivasi menjadi salah satu hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan Performance karyawan. Terdapat peran motivasi terhadap Performance karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Ini berarti perusahaan harus memotivasi kepada karyawan agar karyawan memberikan Performance yang baik untuk perusahaan sehingga perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja dan ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana bekerja dan ada juga yang menginginkan imbalan. Motivasi merupakan salah satu unsur paling penting dalam kesuksesan seorang karyawan dalam mencapai target pekerjaannya. Peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Performance karyawan dikaitkan dengan kompensasi dan motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 metode yang sudah lazim digunakan dalam penelitian kuantitatif deskriptif untuk pengumpulan data, yaitu, Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Dalam penelitian kuantitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data dengan cara membandingkan dan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber dalam hal ini, untuk menguji kredibilitas data analisis sumber daya manusia dalam pengembangan karir karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah, pengumpulan data dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan melalui observasi, dokumentasi dan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah yang berjumlah 476 orang. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang dibutuhkan peneliti adalah 94 karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan perhitungan validitas membuktikan bahwa dari 39 item pernyataan kuesioner yang diuji cobakan dapat dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan nilai r_{hitung} pada setiap nomor item pernyataan lebih besar ($>$) dari pada r_{tabel} 0.632 (nilai r_{tabel} untuk $n/$ sampel = 10). Pada perhitungan reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,940 dan *Cronbach Alpha* variable Motivasi (X2) sebesar 0,890 sedangkan nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Performance Karyawan (Y) sebesar 0,962. Nilai *Cronbach Alpha* pada tiga variabel dinyatakan reliabel karena nilai tersebut di atas batas nilai ketetapan yaitu 0,60. Hal tersebut menandakan bahwa kuesioner

dapat dilanjutkan pada target sampel sebenarnya yang telah ditentukan yaitu 10 karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah.

Untuk menjawab hipotesis dan melihat besaran Peran Kompensasi dan Motivasi Terhadap Performance Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah, maka digunakan alat statistik regresi linear berganda. Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan regresi Sederhana yang didasari dari hasil penyebaran kuesioner kepada 10 Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah .

Tabel 1
Rangkuman hasil analisis regresi linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	138,383	18,790	7,365	0,000
	X1	1,327	0,930	1,427	0,197
	X2	3,930	1,447	2,716	0,030

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan penghitungan regresi Sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut:
 $Y = 138,383 + 1,327 X_1 + 3,930 X_2$
Persamaan di atas merupakan bentuk persamaan Peran Kompensasi dan Motivasi terhadap Performance Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa: Nilai konstanta sebesar 138,383. Nilai tersebut berarti apabila terdapat variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) nilainya adalah 0 maka Performance Karyawan (Y) nilainya adalah 138,383. Koefisien regresi Kompensasi (X1) sebesar 1,327. Nilai tersebut berarti apabila nilai variabel Kompensasi (X1) naik dan Motivasi (X2) tetap maka Performance Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1,327. Koefisien bernilai positif yang berarti terdapat peran positif antara Kompensasi dengan Performance Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Koefisien regresi Motivasi (X2) sebesar 3,930. Nilai tersebut berarti apabila nilai variabel Motivasi (X2) naik dan Kompensasi (X1) tetap maka Performance Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 3,930. Koefisien bernilai positif yang berarti terdapat peran positif antara Motivasi dengan Performance Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah.

Pengujian Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara parsial berperan terhadap variabel dependen (Performance karyawan/Y). Kriteria pengujian apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0

ditolak. Uji analisis regresi dengan menggunakan *SPSS Versi 24.00* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X)	1,427	0,699	Signifikan
Motivasi (X2)	2,716	0,699	Signifikan

Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan perhitungan didapat nilai t_{hitung} Kompensasi (X₁) sebesar 1,427 > t_{tabel} (0,699), yang berarti terdapat peran Kompensasi (X₁) terhadap Performance Karyawan (Y), dengan demikian H₁ diterima dan H₀ ditolak. Sedangkan nilai t_{hitung} Motivasi (X₂) sebesar 2,716 > t_{tabel} (0,699) yang berarti terdapat peran Motivasi (X₂) terhadap Performance Karyawan (Y), dengan demikian H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Uji F (Pengujian Simultan)

Dalam melakukan uji F, parameter yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}. Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan alat hitung *SPSS Versi 24.00* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1132,274	2	566,137	7,859	,016 ^b
	Residual	504,226	7	72,032		
	Total	1636,500	9			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Data hasil pengolahan

Berdasarkan hasil penghitungan regresi berganda didapat nilai F_{hitung} sebesar 7,859 > F_{tabel} sebesar 4,10 (untuk pembilang df=2). Dengan demikian H₁ diterima dan H₀ ditolak, hal ini berarti variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) berperan secara simultan terhadap variabel Performance Karyawan (Y) pada dengan Performance Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah.

Koefisien determinasi

Pengujian hipotesis determinasi (*R-square*) ditunjukan untuk melihat apakah variabel Performance Karyawan (Y) Pada Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah mampu dijelaskan oleh variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂). Dengan kata lain, penggunaan koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel peran Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Performance Karyawan (Y) Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan

Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Hasil perhitungan menggunakan bantuan *SPSS Versi 24.00* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,832 ^a	0,692	0,604	8,487
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
Sumber: Data hasil pengolahan				

Hasil perhitungan regresi linear berganda didapat nilai *r-square* sebesar 0,692 sehingga dapat disimpulkan bahwa Performance Karyawan Pada Karyawan Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah sebesar 69,2% oleh variabel Kompensasi dan Motivasi yang dilakukan oleh Di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Dengan kata lain, Kompensasi dan Motivasi memberikan kontribusi sebesar 69,2% terhadap Performance Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah dan sisanya sebesar 30,8% dijelaskan atau diperani faktor lain yang tidak diidentifikasi dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan di atas, maka penulis menarik kesimpulan sebagai beriku:¹⁾ Terdapat peran kompensasi dalam mengoptimalkan Performance Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Hal tersebut dikarenakan pada pengujian hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} \text{ Kompensasi} > t_{tabel}$. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. ²⁾ Terdapat Peran Motivasi dalam mengoptimalkan Performance Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Hal tersebut dikarenakan pada pengujian hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} \text{ Motivasi} > t_{tabel}$. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Terdapat peran Kompensasi dan Motivasi secara simultan dalam mengoptimalkan Performance Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Hal tersebut dikarenakan pada pengujian hipotesis didapatkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Sehingga hipotesis yang diajukan diterima. Nilai Hasil perhitungan regresi linear berganda didapat nilai *r-square* sebesar 0,692 sehingga dapat disimpulkan bahwa Performance Karyawan Pada Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah mampu dijelaskan sebesar 69,2% oleh variabel Kompensasi dan Motivasi yang dilakukan oleh di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah. Dengan kata lain, Kompensasi dan Motivasi memberikan kontribusi sebesar 69,2% terhadap Performance Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Assyafiiyah Cabang Lampung Tengah.

DAFTAR REFERENSI

- Arsyad. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2”*. Yogyakarta: BPFE.
- Edi Sutrisno, 2011. *“Manajemen Personalia”*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *“Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas”*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2017. *“Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas”*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Halsey. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Yogyakarta: Gadjah Mada.
- Handoko. 2011. *“Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen”*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kadarisman. 2012, Human Resource Management, Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. 2012. *“Pengukuran Kinerja Sektor Publik”*. Yogyakarta: BPFE.
- Richard L.Daft 2012. *“Human Resources Management, 8th edition”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbin. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan”* Yogyakarta: BPFE.
- Mody. (2016). *Transition planning for secondary students with disabilities*.(3rd Ed.). Columbus, OH.: Merrill Education.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti, 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10”*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno. 2014. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Syamsudin. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi I*. Yogyakarta: CAPS
- Wibowo, 2011. *“Pengukuran Kinerja Sektor Publik”*. Yogyakarta: BPFE.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan R&D*. Bandung: Alfabeta.