

Dita Nurani Prasetyaningsih

Program Studi S-1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

Ditarani32@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu metode observasi, metode studi pustaka, validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda dan uji hipotesis sebagai alat analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel keterampilan, motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection dengan program SPSS 25.

Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dari kesimpulan sebagai berikut: (1) Keterampilan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 56,6% terhadap perubahan (naik turunnya) kinerja karyawan di Konveksi Vidiya Collection, sedangkan pengaruh variabel-variabel lain ketiga variabel tersebut sebesar 43,4%.

Kata Kunci: Keterampilan, Motivasi Intrinsik, Kompensasi.

Abstract

This study aims to analyze the effect of skills, intrinsic motivation and compensation on employee performance at the Vidiya Collection convection. The population in this study amounted to 35 employees. The data collection techniques used are the observation method, literature study method, validity, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing as a data analysis tool to determine how much influence the variable skills, intrinsic motivation and compensation have on employee performance. Vidiya Collection Convection. with the SPSS 25 program.

After analyzing the data, the results obtained from the following conclusions: (1) Skills have no significant effect on employee performance; (2) Intrinsic motivation has an insignificant effect on employee performance; (3) Compensation has a significant effect on teacher performance; (4) Skills, Intrinsic Motivation and Compensation together have an effect of 56.6% on changes (ups and downs) of employee performance in the Vidiya Collection Convection, while the effect of other variables on these three variables is 43.4%.

Keywords: Skills, Intrinsic Motivation, Compansation, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik akan dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi dan karyawan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal, sehingga mencapai tujuan perusahaan itu sendiri bisa maksimal.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat

kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. pembinaan yang tahapan dan materinya akan berbeda sesuai dengan kinerja. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang di nilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tetapkan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produksi yang di hasilkan akan mampu mencapai target sehingga

perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan di konveksi Vidiya Collection sudah cukup baik karena sudah di berdayagunakan dengan optimal, sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat berjalan lancar dan dalam pencapaian tujuan organisasi sudah ada tanggung jawab.

Berikut ini adalah tabel produksi kinerja karyawan :

Tabel 1-1

Tabel Produksi

Tahun	Jumlah Pesanan (kodi)	Penyelesaian Produk	Penyelesaian Produksi
2016	7.500	7.486	99,81%
2017	8.440	8.424	99,82%
2018	10.920	10.920	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa target produksi setiap tahunnya meningkat. Pada tahun 2016 target produksi 7.500 kodi tetapi karyawan mampu menyelesaikan 7.486 kodi. Pada tahun 2017 target produksi 8.440 kodi tetapi karyawan mampu menyelesaikan 8.424 kodi. Pada tahun 2018 target produksi 10.920 dan karyawan mampu menyelesaikan target tersebut. Produk yang tidak terselesaikan ini terjadi karena tidak semua bahan bisa didapat dari dalam negeri terutama bahan yang berkualitas melainkan harus mengimpornya dari luar negeri.

Keterampilan berpengaruh terhadap kinerja. Keterampilan (*skill*) menunjukkan suatu kecakapan atau keterampilan dalam melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, kecakapan atau keterampilan ini diperoleh melalui latihan atau pengalaman (Rais dan Soembodo, 2006:18). Dalam konveksi Vidiya Collection karyawan memiliki keterampilan untuk memotong kain, menjahit dan mengobras. Semakin tinggi keterampilan karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi.

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2011). Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas kemauan sendiri. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dilaksanakannya baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan mencapai suatu tujuan maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal (Nawawi, 2001).

Kompensasi didefinisikan sebagai total semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pelayanan mereka, tujuan keseluruhan yang menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan (Odunlami and Matthew, 2014). Tingginya kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh perusahaan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kkinerja karyawan, karena hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Presepsi karyawan konveksi Vidiya Collection terhadap pemberian kompensasi menunjukkan bahwa karyawan merasa puas terhadap kompensasi yang di berikan, pemberian kompensasi adil sesuai dengan bagian dan jam kerja karyawan, selain itu jika ada orderan diadakan lembur juga akan di berikan kompensasi tambahan untuk karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan keterampilan, motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection?

BATASAN MASALAH

Keterampilan

Menurut Rais dan Saembodo (2006: 18) mengatakan bahwa kecakapan, keterampilan (*skill*) menunjukkan suatu kecakapan atau keterampilan dalam melaksanakan kegiatan jasmani dan rohani, kecakapan atau keterampilan ini diperoleh melalui latihan atau pengalaman.

Motivasi Intrinsik

Menurut Suwatno (2011:175) motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

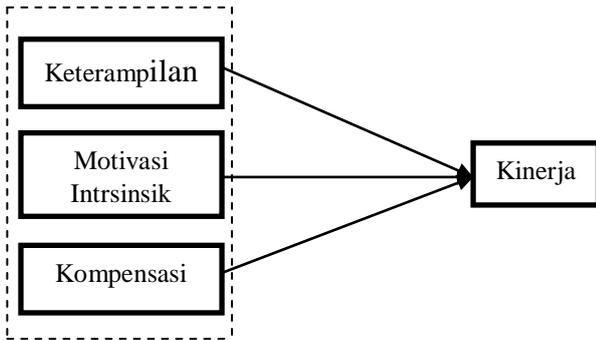
Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidal langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2007:260) kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Model Empiris



METODE

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang mana dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi intrinsik dan kompensasi.

Subjek penelitian adalah sesuatu yang sangat penting kedudukannya di dalam penelitian. Subjek penelitian harus di tata sebelum peneliti siap untuk mengumpulkan data (Arikuntoro:2007). Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi Vidiya Collection.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi Vidiya Collection.

Jumlah karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 35 karyawan.

Alat Pengumpulan Data dan Teknik Analisis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data sekunder tersebut berasal dari artikel, buku dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis statistika (uji validitas dan uji realibilitas) uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	7	20,0%
2	Perempuan	28	80,0%
Total		35	100%

Sumber : Data Premier Diolah, 2020

Berdasarkan Tevel IV-1 dapat dijelaskan bahwa klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin terdapat 7 orang dengan presentase 20,0% berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 28 orang dengan presentase 80,0% perempuan.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-2

Karakteristik Respoden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Presentase (%)
1	21-30	6	17,1%
2	31-40	17	48,6%
3	41-50	12	34,3%
Total		35	100%

Sumber : Data Premier Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-2 dapat dijelaskan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 6 orang atau sebesar 17,1%. Responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6%. Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3%.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3

Karakteristi Resopneden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SD	9	22,9%
2	SMP	16	45,2%
3	SMA	10	31,9%
Total		35	100%

Sumber : Data Premier Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-3 , dari 35 responden yang dijadikan sampel terdapat 9 orang atau sebesar 22,9% dengan tingkat pendidikan SD, 16 orang atau sebesar 45,2% dengan tingkat pendidikan SMP, dan 10 orang atau sebesar 31,9% dengan tingkat pendidikan SMA.

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 5 tahun	13	37,2%
2	5-10 tahun	16	45,7%
3	11-19 tahun	6	17,1%
Total		35	100%

Sumber : Data Premier Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel VI-4 dapat dijelaskan bahwa klasifikasi responden berdasarkan masa kerja terdapat 13 orang dengan presentase 37,2% yang bekerja selama < 5 tahun, 16 orang dengan presentase 45,7% bekerja selama 5-10 tahun, 6 orang dengan presentase 17,1%.

Analisis Statistik

1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Keterampilan				
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,602	0,3338	0,000	VALID
X1.2	0,679	0,3338	0,000	VALID
X1.3	0,642	0,3338	0,000	VALID
X1.4	0,765	0,3338	0,000	VALID
X1.5	0,728	0,3338	0,000	VALID

Sumber: Data Premier Diolah, 2020.

Menunjukkan semua item instrument Keterampilan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga item yang dipakai pada keterampilan dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik				
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,644	0,3338	0,000	VALID
X2.2	0,747	0,3338	0,000	VALID
X2.3	0,776	0,3338	0,000	VALID
X2.4	0,782	0,3338	0,000	VALID
X2.5	0,547	0,3338	0,000	VALID

Sumber: Data Premier Diolah, 2020.

Menunjukkan semua item instrument Motivasi Intrinsik dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai

signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga item yang dipakai pada motivasi intrinsik dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kompensasi				
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,547	0,3338	0,000	VALID
X3.2	0,579	0,3338	0,000	VALID
X3.3	0,692	0,3338	0,000	VALID
X3.4	0,636	0,3338	0,000	VALID
X3.5	0,719	0,3338	0,000	VALID
X3.6	0,572	0,3338	0,000	VALID

Sumber: Data Premier Diolah, 2020.

Menunjukkan semua item instrument Kompensasi dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga item yang dipakai pada kompensasi dinyatakan valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja				
Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0,621	0,3338	0,000	VALID
Y1.2	0,843	0,3338	0,000	VALID
Y1.3	0,720	0,3338	0,000	VALID
Y1.4	0,599	0,3338	0,000	VALID

Sumber: Data Premier Diolah, 2020.

Menunjukkan semua item instrument Kinerja dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga item yang dipakai pada kinerja dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas			
No	Item Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Keterampilan	0,701	Reliabel
2	Motivasi Intrinsik	0,741	Reliabel
3	Kompensasi	0,689	Reliabel
4	Kinerja	0,647	Reliabel

Sumber: Data Premier Diolah, 2020

Hasil analisis uji reliabilitas di atas, dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,5.

Analisis Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinearitas

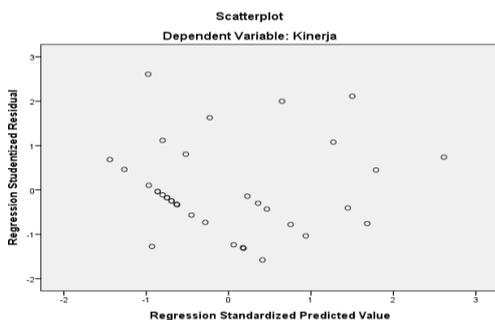
Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Tolerance	VIF
1	Kinerja	0,518	1,929
2	Motivasi Intrinsik	0,231	4,324
3	Kompensasi	0,335	2,985

Sumber: Data PremierDiolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukan angka VIF di bawah 10 dan *Tolerance* di atas 0,1 dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinearitas sehingga model regresi pada penelitian ini tidak dapat digunakan.

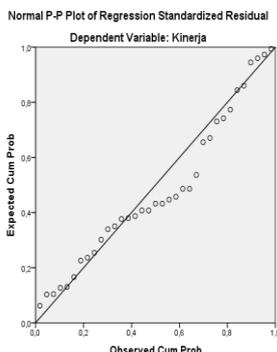
2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data PremierDiolah, 2020

Menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data PremierDiolah, 2020

Data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Sumber: Data PremierDiolah, 2020

Sumber: Data PremierDiolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-13 di atas, maka dapat di buat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,125 - 0,061_{x_1} + 0,053_{x_2} + 0,461_{x_3} + e$$

Kemudian nilai-nilai α dan b dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta (α)
Menunjukan α (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,125	1,750		1,214	,234
Keterampilan	,061	,107	,090	,571	,572
Motivasi Intrinsik	,053	,146	,086	,365	,718
Kompensasi	,461	,137	,657	3,368	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

yang tidak dipengaruhi oleh variabel keterampilan, motivasi intrinsik dan kompensasi, maka kinerja karyawan di Konveksi Vidiya Collection bernilai sebesar konstanta yaitu 2,125.

- 2) Variabel Independen

a. $b_1 = 0,061$
Koefisien regresi untuk Keterampilan sebesar 0,061 artinya kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel Keterampilan, akan menyebabkan perubahan bertambahnya kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection sebesar 0,061 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

b. $b_2 = 0,053$

Koefisien regresi untuk Keterampilan sebesar 0,053 artinya kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel Motivasi Intrinsik, akan menyebabkan perubahan bertambahnya kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection sebesar 0,053 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

c. $b_3 = 0,461$

Koefisien regresi untuk Keterampilan sebesar 0,461 artinya kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel Kompensasi, akan menyebabkan perubahan bertambahnya kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection sebesar 0,461 poin apabila variabel independen lainnya tetap.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Sumber: Data Premier Diolah, 2020

a. Variabel Keterampilan (X1)

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel Keterampilan memiliki t_{hitung} sebesar $0,581 < t_{tabel}$ sebesar 2,034 dengan tingkat signifikan $0,572 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Keterampilan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection

b. Motivasi Intrinsik (X2)

Varia bel	Signi fikan	α	t hitung	t _{tabel}	Ketera ngan
Ketera mpilan	0,572	0,05	,581	2,034	Tidak Signifik an
Motiva si Intrinsi k	0,718	0,05	,365	2,034	Tidak Signifik an
Komp ensasi	0,002	0,05	3,36 8	2,034	Signifik an

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel Motivasi Intrinsik memiliki t_{hitung} sebesar 0,365 t_{tabel} sebesar 2,034 dengan tingkat signifikansi $0,718 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Konveksi Vidiya Collection.

c. Variabel Kompensasi (X3)

Berdasarkan Tabel IV-14 di atas, diketahui bahwa hasil analisis variabel Keterampilan memiliki t_{hitung} sebesar 3,368 t_{tabel} sebesar 2,034 dengan tingkat signifikan $0,484 > 0,002$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection.

2. Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regressi on	39,576	3	11,1 92	15,795	000 ^b
Residual	21,996	31	,709		
Total	55,543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi

Sumber : Data Premier Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 15,795 $> F_{tabel}$ sebesar 2,89 dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, maka dapat di simpulkan bahwa secara bersama-sama keterampilan, motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.566	.842

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Keterampilan, Motivasi Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Premier Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel IV-16 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *AdjustR Square* sebesar 0,605 artinya kontribusi variabel Kompensasi, Keterampilan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, dapat dilihat bahwa Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $0,581 < t_{tabel}$ 2,034 dengan signifikansi sebesar $0,572 > 0,05$, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Keterampilan

tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi Vidiya Collection. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection karena $t_{hitung} < t_{tabel}$, akan tetapi hasil analisisnya masih positif yang artinya Keterampilan mungkin berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection ditolak. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrio, Victor dan Rita (2019) yang menyatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki keterampilan kerja yang tinggi tidak membuat kinerja juga meningkat atau sebaliknya.

Pengaruh Motivasi Intrinsim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, terbukti bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $0,365 > t_{tabel} 2,034$ dengan signifikansi sebesar $0,781 < 0,05$, maka hipotesis kedua menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection diterima. Hasil penelitian ini di dukung penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Rahayu, Adolfini dan Irvan Trang (2019) menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi yang tinggi tidak membuat kinerja meningkat.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, dapat dilihat bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar $3,368 < t_{tabel} 2,034$ dengan signifikansi sebesar $0,002 > 0,05$, sehingga hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi Vidiya Collection diterima. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian Rafi dan Farlianto (2015) menyatakan bahwa Seorang pegawai dapat di lihat dari pengalaman- pengalaman mereka dalam bekerja, dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan keahlian, maka kompensasi yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka lakukan .

Pengaruh Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompnsasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $15,795 > F_{tabel} 2,89$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection. Sedangkan hasil uji R^2 (Koefisien Determinasi) diperoleh nilai sebesar 0,605 sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya variabel *independen* dalam mempengaruhi variabel *dependen* sebesar 56,6% dan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada di dalam model penelitian ini. Hasil ini membuktikan bahwa

variabel kinerja karywan Konveksi Vidiya Collection belum bisa dijelaskan sepemnuhnya oleh variabel Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi karena nilainya masaih dibawah 100.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis *SPSS 25.0 for windows* mengenai pengaruh Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection, maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial Keterampilan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection ditolak.
2. Secara parsial Motivasi Intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collectin diterima.
3. Secara Parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection ditolak.
4. Secara simultan (bersama-sama) Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya collection. Hal ini dapat dilihat dari hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi, berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection diterima.

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan secara keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Konveksi Vidiya Collection, penelitian ini hanya terbatas pada faktor Keterampilan, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi.
2. Penelitian ini melibatkan subyek yang sangat terbatas, yaitu menggunakan karyawan Konveksi Vidiya Collection dengan populasi dan sampel karyawan Konveksi Vidiya Collection tanpa kriteria tertentu.

Implikasi

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Vidiya Collection. Dari seluruh indikator keterampilan terdapat satu indikator yang mendapat skor rendah yaitu keahlian dasar *basic literacy skill*. Hal itu terjadi karena karyawan tidak menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan lain di perusahaan. Sedangkan indikator keahlian teknik *technical skill* mendapatkan skor tertinggi artinya karyawan mampu mengoperasikan setiap peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis.
- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan konveksi Vidiya Collection. Dari seluruh indikator motivasi intrinsik yang mendapat skor rendah yaitu tanggung jawab. Pada konveksi Vidiya Collection, karyawan belum bekerja secara maksimal sehingga tidak memiliki prestasi kerja. Sedangkan peluang untuk berkembang mendapatkan skor tertinggi yang artinya karyawan terdorong untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.
- c. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan konveksi Vidiya Collection. Dari seluruh indikator kompensasi terdapat satu indikator yang mendapatkan skor rendah yaitu tunjangan. Sebaiknya perusahaan memberikan tunjangan sesuai yang diinginkan karyawan. Sedangkan indikator cuti mendapatkan skor tinggi yang artinya karyawan tidak mengalami kesulitan dalam meminta hak cuti.

2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, pemodelan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Berikut ini adalah implikasi teoritis dalam penelitian ini:

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor keterampilan, motivasi intrinsik dan kompensasi misalnya disiplin kerja, kompetensi dan stress kerja.
- b. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan memperluas variabel bebas yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor keterampilan, motivasi intrinsik dan

kompensasi misalnya disiplin kerja, kompetensi dan stress kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Annur, Z. F. 2014. *Pengaruh Motivasi Intrinsik, Pengembangan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Pada PT Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM* .buku 1. Jakarta: Indeks
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Ernur, M. M. H. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Gulang Medica Indah Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University)
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Handoko, T., Hani. 1998. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Liberty
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

- _____. 2005 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husaini, Usman.2009. *Metodologi Penelitian Sosial*.Jakarta : Bumi Aksara.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama : Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2007 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2009 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir. 2008 . *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muhamad, R., & Trang, I. (2019). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA KARYAWAN* (Studi Pada Karyawan PT. Konka Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Mulyana, A., Sukomo, S., & Suhendi, R. M. (2019). *PENGARUH KETERAMPILAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI* (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 19-31.
- Mulyanto, Heru. Wulandari, Anna. 2010. *Penelitian: Metode Analisis* . Semarang: CV. Agung.
- Nawawi, H. Hadari. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Prahiawan, W., & Simbolon, N. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Intimas Lestari Nusantara*. *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul*, 5(1), 17914.
- Pungkasto.2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan DPPKD Kabupaten Kebumen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
- Rais dan Saembodo. 2006 . *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Malang: Universitas.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Muhammadiyah Malang
- Robbins, P.Stephen. 2005 . *Perilaku Organisasi*. Edisi ke Delapan. Jakarta: Pearson Education Asia.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2007.*Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks

JAKARTA. Jurnal Ilmiah Ilmu
Manajemen, 14(2).

Robbins. 2000. *Keterampilan Dasar*. PT. Raja Grafindo.
Jakarta.

Sedarmayanti. 2007 . *Sumber Daya Manusia dan
Produktivitas Kerja* . Bandung : Penerbit
Mandar Maju.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business
(Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta:
Salemba Empat.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2009 . *Metode Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

_____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan
Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*.
Bandung: Alfabeta.

_____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif,
Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno Hadi. 2004 .*Metodologi Research 2*. Andi Offset
: Yogyakarta.

Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya
Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid
untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi
Aksara.

_____.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, H. 2004 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*
. Yogyakarta: STIE YKPN

Suryadi, I., & Efendi, S. (2019). *PENGARUH
MOTIVASI INTRINSIK, KEPUASAN KERJA
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BIRO
KEPEGAWAIAN DI BADAN
KEPEGAWAIAN NEGARA (BKN)*

Suwanto H, dan Priansa J, Donni, 2011. *Manajemen
Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi
Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta,
Bandung.

Taufik, M Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2006.
Organizational Behavior. 12 th Ed. Prentice
Hall. New Jersey. Terjemahan D. Angelica,
R. Cahyani dan A. Rosyid. 2008. *Perilaku
Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat.
Jakarta.. 2007. Prinsip-Prinsip Promosi
Kesehatan Dalam Bidang Keperawatan.
Infomedika. Jakarta.

Wibowo, Renny D.2013. *Pengaruh Kompensasi, Gaya
Kepemimpinan Demokratis Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa
Kebumen

Wijaya, T. (2015). *Pengaruh motivasi dan kompensasi
terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar
Jaya Abadi Bersama*. Agora, 3(2), 37-45.