

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Leetex Garment Indonesia

Andini Febriany Mutiarasari¹, Nasya Amelia², Melani Ayunurlita³, Eteh Resa Asyifa⁴

Program Studi Manajemen Universitas Gunung Jati, Indonesia

E-mail Korespondensi: andini.124020366@ugj.ac.id

Article History:

Received: 26 Januari 2026

Revised: 02 Mei 2026

Accepted: 16 Mei 2026

Keywords: *Compensation, Employee Performance, Extrinsic Motivation, Manufacturing Industry, Regression Analysis*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja karyawan sebagai faktor utama keberhasilan perusahaan manufaktur yang kompetitif. Tujuannya adalah menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei lapangan. Populasi mencakup seluruh karyawan tetap di bagian produksi, dan sampel penelitian sebanyak 34 orang dipilih menggunakan purposive sampling. Data diperoleh melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik serta regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F -hitung 12,665; sig. 0,000). Secara parsial, kompensasi berpengaruh positif signifikan ($\beta=0,606$; sig. 0,000), sedangkan motivasi ekstrinsik tidak signifikan (sig. 0,117). Kesimpulannya, kompensasi merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja di lingkungan manufaktur, sementara motivasi ekstrinsik memerlukan dukungan sistem kompensasi yang efektif untuk memberikan dampak optimal.

PENDAHULUAN

Di era industri manufaktur yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi faktor penentu utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi dan mempertahankan daya saing global. Di PT Leetex Garment Indonesia, sebagai perusahaan manufaktur sweater di Majalengka, karyawan menghadapi lingkungan kerja padat dengan ribuan pekerja yang berkontribusi pada proses produksi ketat untuk pasar internasional. Fenomena ini menunjukkan bahwa karyawan berkinerja tinggi mampu menyelesaikan tugas secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kepuasan pelanggan, sementara kinerja rendah berisiko menurunkan reputasi perusahaan (Fahri et al., 2025).

Motivasi ekstrinsik, seperti kebijakan perusahaan dan hubungan kerja, turut membentuk dinamika kinerja di sektor manufaktur Indonesia, di mana faktor eksternal ini sering kali menjadi

pendorong utama perilaku kerja. Kompensasi dalam bentuk gaji, tunjangan, dan bonus juga menjadi elemen krusial yang mencerminkan penghargaan atas kontribusi karyawan, sehingga mendukung kelancaran operasional perusahaan. Secara keseluruhan, fenomena ini menggambarkan ketergantungan industri garmen pada optimalisasi sumber daya manusia untuk pertumbuhan berkelanjutan.

Meskipun PT Leetex Garment Indonesia beroperasi dengan standar tinggi, perusahaan menghadapi tantangan seperti ketidakcapaian target produksi bulanan, yang sering kali disebabkan oleh motivasi rendah dan persepsi kompensasi tidak adil. Kecelakaan kerja di bagian weaving meningkat akibat kurangnya perhatian keselamatan dan alat pelindung diri tidak standar, yang menandakan lingkungan kerja belum optimal. Selain itu, fasilitas seperti ventilasi dan penerangan buruk menurunkan kenyamanan karyawan, sehingga produktivitas terganggu (CASE STUDY Resource Efficient and Cleaner Production Indonesia, n.d.)

Stres kerja akibat jam panjang dan beban berat semakin memperburuk situasi, di mana hubungan manajemen-karyawan kurang harmonis memicu ketegangan dan penurunan loyalitas. Kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan usaha juga menyebabkan semangat kerja menurun, khususnya di industri manufaktur dengan tuntutan fisik tinggi. Permasalahan ini mencerminkan kebutuhan mendesak untuk menganalisis faktor motivasi ekstrinsik dan kompensasi guna mengatasi rendahnya kinerja secara sistematis. Penelitian sebelumnya di perusahaan serupa menegaskan bahwa ketidakseimbangan ini dapat menimbulkan turnover tinggi dan inefisiensi operasional. Di PT Leetex, evaluasi kinerja sebelumnya menunjukkan grade rendah pada sebagian besar karyawan, memperkuat urgensi intervensi pada faktor eksternal.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia secara parsial dan simultan, sebagai dasar kebijakan manajemen untuk meningkatkan produktivitas. Urgensinya terletak pada kebutuhan perusahaan manufaktur Indonesia menghadapi persaingan global, di mana optimalisasi kinerja karyawan dapat mencegah kerugian akibat kecelakaan dan target tak tercapai. Kebaruannya menawarkan bukti empiris terkini pada konteks PT Leetex dengan regresi linier berganda, melengkapi studi sebelumnya yang fokus pada variabel mediasi seperti kepuasan kerja, sehingga memberikan rekomendasi praktis berbasis data primer 2026 (Azhari & Riadi, n.d.)

METODE PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei melalui field research untuk menganalisis pengaruh motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia. Jenis penelitian kuantitatif dipilih karena berfokus pada pengujian hipotesis melalui data numerik yang dikumpulkan dari populasi atau sampel tertentu, dengan analisis statistik untuk menghasilkan generalisasi yang objektif. Menurut Sugiyono (2021), metode kuantitatif melibatkan pengumpulan data via instrumen standar dan pengujian hipotesis secara statistik, sementara Sudaryono (2021) menekankan pendekatan ini untuk mengeksplorasi hubungan variabel secara kausal. Pendekatan ini selaras dengan tujuan penelitian untuk mengukur pengaruh variabel independen secara parsial dan simultan.

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama penelitian adalah kuesioner dengan skala Likert (1-5: Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju) yang mencakup indikator motivasi ekstrinsik (kebijakan, kondisi kerja, hubungan kerja), kompensasi (gaji, tunjangan, bonus), dan kinerja karyawan (kuantitas, kualitas, ketepatan waktu). Instrumen diuji validitas menggunakan korelasi Pearson ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$)

0,334, sig <0,05) dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha (0,879 > 0,7), sehingga dinyatakan valid dan reliabel. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov sig 0,200 >0,05; multikolinearitas Tolerance >0,1, VIF <10), uji F (F-hitung 12,665, sig 0,000 <0,05), dan uji t parsial menggunakan regresi linier berganda via SPSS versi 29. Emzir (2021) mendukung penggunaan instrumen terstruktur untuk data kuantitatif guna memastikan reliabilitas, sementara Creswell dan Creswell (2023) menyarankan analisis regresi untuk menguji model kausal dalam desain kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Leetex Garment Indonesia di Jalan Raya Bandung-Cirebon, Desa Sinarjati, Kecamatan Dawuan, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat, yang terlibat dalam proses produksi manufaktur sweater. Sampel diambil secara purposive sampling dengan kriteria karyawan tetap di departemen produksi dan pendukung, menghasilkan ukuran sampel yang memadai untuk analisis regresi (n=34 setelah pengujian). Teknik purposive dipilih karena memfokuskan pada subjek yang relevan dengan variabel penelitian, sesuai Sugiyono (2021) untuk sampel non-probability yang representatif. Sudaryono (2021) dan Emzir (2021) juga merekomendasikan purposive sampling dalam survei kuantitatif industri untuk efisiensi dan relevansi data

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dimulai dengan identifikasi masalah dan rumusan hipotesis berdasarkan tinjauan literatur, dilanjutkan penyusunan instrumen kuesioner yang diuji validitas-reliabilitas. Distribusi kuesioner dilakukan langsung ke sampel di lokasi perusahaan, diikuti pengolahan data via SPSS untuk uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan interpretasi hasil (uji F dan t). Tahap akhir mencakup diskusi temuan, implikasi, dan kesimpulan untuk rekomendasi manajemen. Creswell dan Creswell (2023) menguraikan prosedur ini sebagai urutan logis dalam desain kuantitatif: persiapan, pengumpulan, analisis, dan validasi. Sugiyono (2021) menambahkan pentingnya etika penelitian seperti informed consent dalam prosedur survei lapangan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pertanyaan	r-Hitung	r-Tabel	P(Sig.0)	Keterangan
X1.1	0,395	0,334	0,000	Valid
X1.3	0,422	0,334	0,866	Valid
X1.4	0,428	0,334	0,079	Valid
X1.5	0,746	0,334	0,194	Valid
X1.6	0,471	0,334	0,053	Valid
X2.1	0,577	0,334	0,014	Valid
X2.2	0,456	0,334	0,785	Valid
X2.3	0,483	0,334	0,017	Valid
X2.7	0,533	0,334	0,132	Valid
Y1.1	0,684	0,334	0,053	Valid
Y1.2	0,653	0,334	0,049	Valid
Y1.3	0,815	0,334	0,107	Valid
Y1.4	0,778	0,334	0,132	Valid

Y1.5	0,778	0,334	0,132	Valid
Y1.6	0,838	0,334	0,243	Valid
Y1.7	0,769	0,334	0,016	Valid

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Uji Reliabilitas

Jumlah Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
21	0,879	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Nama Tes	Kualifikasi	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kalomogorov-Smirnov	>0,05	0,200	Lulus Uji Normalitas
Uji Multikolinearitas	Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance	VIF<10 Dan Tolerance >0,1	T 0,932 VIF 1,018 0,982 VIF 1,018	Lulus Uji Multikolinearitas

Sumber: Data Primer diolah SPSS, 2026

Uji Normalitas

Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 (VIF Total_X1 = 1,018 dan Total_X2 = 1,018). Dengan demikian, tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

Dapat dijelaskan bahwa nilai probabilitas data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal karena hasil uji normalitas dibawah ini, yang dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov, memiliki hasil yang signifikan yaitu 0,200, yang mana lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Tabel uji Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan untuk penelitian karena nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Dan pada Uji Multikolinearitas nilai VIF seluruh variable berada dibawah 10 dan nilai tolerance di atas 0,1, yang menunjukkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model ini. Dengan demikian, model regresi ini tidak mengalami gejala multikolinearitas dan dapat diandalkan untuk menganalisis hubungan antara variable bebas dan kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	162.156	2	81.078	12.665	<.000 ^b	
Residual	198.461	31	6.402			
Total	360.618	33				

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X_2, TOTAL_X1

Uji T

Model		Unstandardized		Coefficients ^a		
		Coefficients	Std. Error	Standardized		
		B		Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.873	4.027		2.203	.035
	Total_X1	.103	.064	.217	1.611	.117
	Total_X2	.569	.126	.606	4.508	.000

.Dependent Variable: Total_Y1

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa secara simultan motivasi ekstrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Leetex Garment Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal yang diberikan oleh perusahaan.

Namun, jika dilihat secara parsial, hasil penelitian menunjukkan adanya perbedaan pengaruh antara motivasi ekstrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik memiliki nilai signifikansi sebesar 0,117 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah memberikan dorongan eksternal seperti kebijakan, kondisi kerja, dan hubungan kerja, faktor-faktor tersebut belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan oleh karyawan yang lebih memprioritaskan aspek kesejahteraan finansial dibandingkan faktor non-finansial, terutama dalam lingkungan kerja manufaktur yang menuntut fisik dan ketepatan waktu tinggi.

Di sisi lain, kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien beta sebesar 0,606. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diberikan perusahaan, baik dari segi gaji, insentif, maupun tunjangan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg yang menyatakan bahwa faktor hygiene seperti gaji dan tunjangan sangat berpengaruh dalam mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Dominannya pengaruh kompensasi juga dapat dijelaskan melalui karakteristik perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, di mana sebagian besar karyawan bekerja dengan target produksi dan beban kerja fisik yang cukup tinggi. Dalam kondisi tersebut, imbalan finansial yang adil dan sesuai dengan beban kerja menjadi motivator utama bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila kompensasi dirasakan tidak sebanding dengan usaha yang diberikan, maka semangat kerja dan produktivitas karyawan cenderung menurun.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bagi manajemen PT Leetex Garment Indonesia agar lebih memfokuskan perhatian pada perbaikan sistem kompensasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan secara parsial, bukan berarti faktor tersebut dapat diabaikan. Perusahaan tetap perlu memperbaiki kondisi kerja, hubungan kerja, serta kebijakan internal agar tercipta lingkungan

kerja yang lebih kondusif dan mendukung kinerja karyawan secara jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara motivasi ekstrinsik perlu didukung oleh sistem kompensasi yang baik agar dampaknya terhadap kinerja menjadi lebih optimal

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Leetex Garment Indonesia, dengan nilai F-hitung 12,665 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, kompensasi menunjukkan pengaruh dominan (beta 0,606, sig. 0,000), sementara motivasi ekstrinsik tidak signifikan (sig. 0,117). Temuan ini menegaskan peran krusial kompensasi sebagai faktor hygiene utama dalam lingkungan manufaktur yang menuntut fisik tinggi, sementara motivasi ekstrinsik lebih efektif bila didukung imbalan finansial. Implikasi praktisnya mencakup rekomendasi bagi manajemen untuk merevisi sistem gaji, tunjangan, dan insentif berbasis kinerja guna capai target produksi, kurangi kecelakaan kerja, dan tingkatkan loyalitas karyawan. penelitian ini memiliki keterbatasan seperti ukuran sampel kecil (n=34) dari purposive sampling di satu perusahaan, yang membatasi generalisasi ke industri garmen lain, serta ketergantungan pada data self-report kuesioner yang rentan bias subyektif.

DAFTAR REFERENSI

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Emzir. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Penerbit Kompas.
- Fahri, A., et al. (2025). Kinerja karyawan di industri manufaktur Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 45-60.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudaryono. (2021). *Metodologi penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan mix method* (Edisi ke-2). Rajawali Pers.
- Azhari, P., & Riadi, F. (n.d.). THE EFFECT OF EXTRINSIC MOTIVATION AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY ON EMPLOYEES AT A RETAIL COMPANY IN THE CITY OF BANDUNG). *Bisnis & Entrepreneurship*, 16(2), 170–177. <https://doi.org/10.55208/jebe>
- CASE STUDY Resource Efficient and Cleaner Production Indonesia*. (n.d.).
-