

**Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi  
(JIMIA)**

Available online [http: https://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia](http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/jimia)



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP)  
LEXI MITRA GUNA SUBANG JAWA BARAT**

**Rd. Ratih Hanawidjaya<sup>1)</sup>, Raden Minda Kusumah<sup>2)</sup>, Sindrawati<sup>3)</sup>  
[rdratihhanawidjaya@stiabandung.ac.id](mailto:rdratihhanawidjaya@stiabandung.ac.id)<sup>1)</sup>, [raden.minda@poltekkesyba.ac.id](mailto:raden.minda@poltekkesyba.ac.id)<sup>2)</sup>,  
[sindrawati@stiabandung.ac.id](mailto:sindrawati@stiabandung.ac.id)<sup>3)</sup>**

<sup>1,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bandung  
<sup>2</sup>Poltekkes YBA Bandung

**ABSTRAK**

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan.

Tujuan penelitian adalah memperoleh informasi berupa penjelasan dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode causalitas (sebab akibat) dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif serta bentuk penelitiannya adalah kualitatif dan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dan kepustakaan.

Hasil penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi secara bersama terhadap Kinerja Karyawan  $Adj.R^2 = 0,769$  (76,9%), sedangkan  $T$  Tabel 67,645 >  $T$  Tabel 3,240, terbukti pengaruhnya signifikan, sehingga  $H_3$  diterima dan  $H_0$  di Tolak. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan  $R^2 = 0,780$  (78%), sedangkan  $t$  hitung 3,305 >  $t$ -tabel 2,022, terbukti memiliki Hubungan yang signifikan sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  di tolak. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan  $R^2 = 0,717$  (71,7%), sedangkan  $t$  hitung 0,402 <  $t$  tabel 2,022, artinya tidak terbukti Motivasi memiliki hubungan yang signifikan, sehingga  $H_2$  di tolak dan  $H_0$  diterima.

**Kata Kunci** : Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

## I. PENDAHULUAN

Badan hukum adalah badan usaha yang ada di Indonesia yang statusnya terdiri dari Perseroan Terbatas (PT), Badan Usaha Milik Negara/Daerah (BUMN/D) dan Koperasi. Koperasi sesuai Undang-Undang No.25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian, mendefinisikan koperasi sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan.

Koperasi merupakan salah satu lembaga keuangan tertua di Indonesia yang muncul sejak zaman penjajahan Belanda. Dibanding lembaga atau badan usaha lainnya, landasan koperasi memang berbeda. Kekeluargaan serta gotong royong merupakan prinsip utama lembaga keuangan ini. Dalam menjalankan usahanya, koperasi memiliki susunan pengurus yang dipilih dalam rapat anggota. Pengurus inilah yang akan menjalankan koperasi untuk kesejahteraan para anggota.

Koperasi Simpan Pinjam Berdasarkan KEPMENKUKM/IX/2004 adalah kegiatan yang dilakukan untuk menghimpun dana dan menyalurkannya melalui kegiatan usaha simpan pinjam dari dan untuk anggota, calon anggota koperasi yang bersangkutan, koperasi lain dan atau anggotanya.

Selanjutnya subjek penelitian adalah salah satu Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yaitu Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat. Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat merupakan salah satu koperasi yang terletak di Kabupaten Subang Jawa Barat yang bergerak di bidang keuangan meliputi simpan dan pinjam yang memberikan pelayanan dengan cakupan se-Kabupaten Subang Jawa Barat.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat memiliki karyawan sebanyak 41 orang. Tugas jasa pelayanan simpan dan pinjam yang diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat sangat kompleks, oleh karena itu dibutuhkan dan diperlukan karyawan yang berkompoten diberbagai bidangnya. Tentunya setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja sesuai tugas pokok dan fungsinya dengan baik sehingga mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dengan munculnya pesaing-pesaing dibidang yang sama.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih memperjelas mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan, maka penulis mengadakan survey awal kepada 20 orang karyawan pada bulan September 2022, seperti Tabel 1 :

**Tabel 1**  
**Survey Awal Kompensasi**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah insentif yang Anda terima dapat mengangkat harkat & martabat Anda dalam lingkungan masyarakat?	7	13
2.	Apakah Anda cukup puas dengan tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan?	8	12

(Sumber: Survey Awal, Tahun 2022)

Dari Tabel 1, hasil survey awal yang diberikan kepada 20 responden, yaitu karyawan, dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban responden menjawab, insentif yang diterima belum dapat mengangkat harkat & martabatnya dalam lingkungan masyarakat dan karyawan belum cukup puas dengan tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kurang kompetitif.

Selanjutnya, peneliti mengadakan survey awal yang diberikan kepada responden untuk mengetahui motivasi karyawan seperti Tabel 2 :

**Tabel 2**  
**Survey Awal Motivasi**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah pimpinan Anda mengembangkan kemampuan dan karir Anda?	5	15
2.	Mampukah pimpinan Anda menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan?	6	14

(Sumber: Survey Awal, Tahun 2022)

Dari hasil survey awal yang diberikan kepada 20 responden, yaitu karyawan, dapat dilihat di Tabel 2 bahwa kebanyakan jawaban responden menjawab, pimpinan tidak mengembangkan kemampuan dan karirnya serta pimpinan tidak menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan. Ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan masih rendah.

Selanjutnya peneliti mengadakan survey awal yang diberikan kepada 20 responden untuk mengetahui kinerja karyawan seperti Tabel 3 :

**Tabel 3**  
**Survey Awal Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Apakah komunikasi antara karyawan dan atasan dapat dilakukan dengan baik?	8	12
2.	Apakah Anda menyelesaikan pekerjaan tepat waktu?	9	11

(Sumber: Survey Awal Tahun 2022)

Pada Tabel 3. dapat dilihat bahwa kebanyakan responden menjawab, komunikasi antara karyawan dan atasan tidak dapat dilakukan dengan baik serta karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan semakin menurun, diantaranya disebabkan oleh kompensasi yang diberikan kurang kompetitif dan juga kurangnya motivasi.

Motivasi kerja yang rendah bisa disebabkan karena masih kurang terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang bisa jadi salah satu penyebabnya adalah tidak terpenuhinya kebutuhan akan kompensasi. Kompensasi dirasa sangat penting hubungannya dengan motivasi karyawan.(Apipudin et al., 2023)

Berdasarkan uraian serta fenomena-fenomena yang telah dikemukakan sebelumnya, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Seberapa besar Kompensasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan secara simultan ?

Berdasarkan identifikasi Masalah dan agar penelitian tidak menyimpang dari Topik, maka Tujuan Penelitian disusun sebagai berikut :

1. Memperoleh informasi berupa penjelasan tentang pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan.
2. Memperoleh informasi berupa penjelasan tentang pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
3. Menghasilkan informasi dari olahan data tentang seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Koperasi didirikan sebagai persekutuan kaum yang lemah untuk membela keperluan hidupnya. Mencapai keperluan hidupnya dengan ongkos yang semurah-murahnya, itulah yang dituju. Pada koperasi didahulukan keperluan bersama, bukan keuntungan (Hatta, 1954 dalam Revrison Baswir, 2015:22).

Koperasi adalah suatu perkumpulan orang, biasanya yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang melalui suatu bentuk organisasi perusahaan yang diawasi secara demokratis, masing-masing memberikan sumbangan yang setara terhadap modal yang diperlukan, dan bersedia menanggung risiko serta menerima imbalan yang sesuai dengan usaha yang mereka lakukan (ILO, 1996 dikutip dari Edilius dan Sudarsono, 1993 dalam Revrison Baswir, 2015:22)

Berdasarkan kedua definisi tersebut dapat diketahui bahwa dalam koperasi setidak-tidaknya terdapat dua unsur yang saling berkaitan satu sama lain. Unsur pertama adalah unsur ekonomi, sedangkan unsur kedua adalah unsur sosial. Sebagai suatu bentuk perusahaan, koperasi berusaha memperjuangkan pemenuhan kebutuhan ekonomi para anggotanya secara efisien. Sedangkan sebagai perkumpulan orang, koperasi memiliki watak sosial. Keuntungan bukanlah tujuan utama koperasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Bung Hatta (1954) yang lebih diutamakan dalam koperasi adalah peningkatan kesejahteraan ekonomi para anggotanya.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kemudian, menurut William B. Wether dan Keith Davis dalam Malayu S. P. Hasibuan (2012:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Kemudian, menurut Andrew F. Siuka dalam Malayu S.P.Hasibuan (2012:119), kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Jadi, secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.(Kompensasi et al., 2022)

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2012:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sebelum memenuhi sebagian motivasi, maka kebutuhan haruslah diciptakan atau didorong terlebih dahulu, sesuai dengan yang dinyatakan oleh Moekijat (2010:5), menyatakan bahwa, motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh kebutuhannya.

Kemudian, menurut T.Hani Handoko (2008:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi merupakan suatu proses pemberian motif dalam melakukan pekerjaannya secara ikhlas dengan suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang mendukung keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, setiap orang mempunyai kebutuhan yang berbeda-beda, maka diperlukan pemahaman kebutuhan umum yang selalu ada pada setiap orang. Hal ini dapat dilakukan karena pada dasarnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang dominan. Dengan mengetahui kebutuhan apa yang mendominasi pekerjaannya, seorang pemilik atau manajer akan dapat memotivasi pekerjaannya dengan jalan memenuhi kebutuhan pekerja tersebut, sehingga pekerja dapat bekerja secara maksimal.

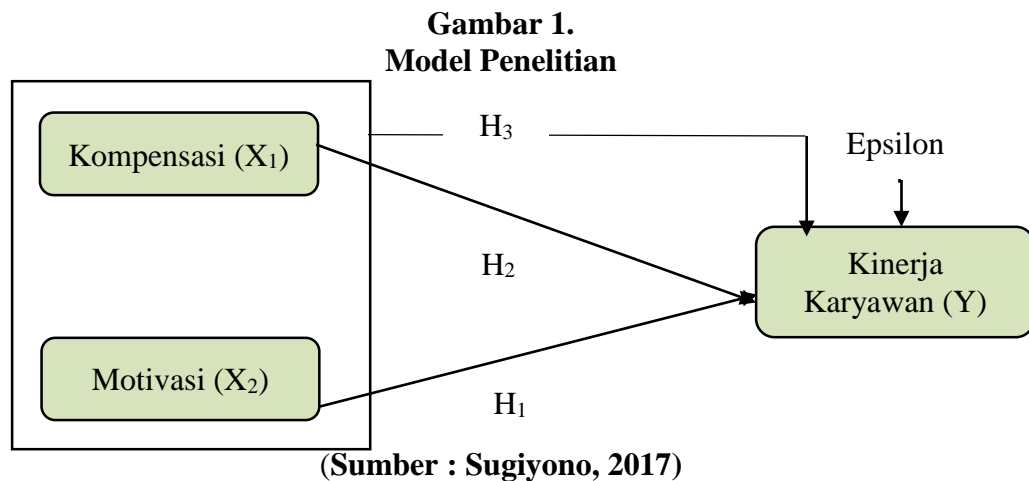
Menurut A.A.Anwar Prabu Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Hanawidjaya et al., 2022)

Sedangkan menurut Malayu S.P.Hasibuan (2012:94), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.(Anggriyanti et al., 2022)

Menurut Sedarmayanti (2009:50), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti 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).(Anggriyanti et al., 2022)

Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

Berdasarkan Konsep Penelitian dapat disusun Model Penelitian seperti Gambar 1 seperti berikut :



### 3 METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2009: 21), metode deskriptif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan yang ada diperusahaan berdasarkan fakta dan data yang dikumpulkan, kemudian disusun secara sistematis. Metode asosiatif adalah digunakan untuk melihat hubungan antara dua atau lebih variabel (Bambang S. Soedibjo, 2013: 6).

Unit analisis adalah unit yang akan digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan karakteristik dari kumpulan objek yang lebih besar lagi (Bambang S. Soedibjo, 2013:38). Dalam penelitian ini, yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat sebagai responden atau sampel penelitian.

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (Riduwan,2009:69). Jenis data penelitian dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data mengenai tanggapan karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat mengenai kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara berstruktur dengan menggunakan kuesioner.

Kuesioner adalah sehimpunan pertanyaan yang telah dirancang terlebih dahulu dimana responden diberi alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya (Bambang S. Soedibjo,2013:114). Kuesioner atau daftar pertanyaan ini dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebarakan kepada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat.

Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum, perhatian, dan pendapat responden, mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pada karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat.

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2013:61) sebagai berikut :

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti”.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat berukuran 41 orang.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka pada penelitian ini besar sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus yang artinya semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Lexi Mitra Guna Subang Jawa Barat berukuran 41 orang.

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan Hasil Penelitian, maka dari rekapitulasi jawaban responden, dapat disusun ke dalam tabel 4. :

**Tabel 4**  
**Resume Persepsi Responden**

Pernyataan	Variabel X <sub>1</sub>		Variabel X <sub>2</sub>		Variabel Y	
	Rata-Rata Nilai	Persepsi	Rata-Rata Nilai	Persepsi	Rata-Rata Nilai	Persepsi
1	3,37	Kurang Setuju	3,10	Kurang Setuju	3,61	Setuju
2	3,41	Kurang Setuju	3,02	Kurang Setuju	3,61	Setuju
3	3,56	Setuju	3,41	Kurang Setuju	3,59	Setuju
4	3,02	Kurang Setuju	3,00	Kurang Setuju	3,59	Setuju
5	2,83	Kurang Setuju	3,17	Kurang Setuju	3,10	KurangSetuju
6	3,41	Kurang Setuju	2,90	Kurang Setuju	3,51	Setuju
7			4,44	Setuju	3,61	Setuju
8			3,05	Kurang Setuju	3,17	KurangSetuju
9			3,41	Kurang Setuju	3,59	Setuju
10			3,41	Kurang Setuju	3,59	Setuju
11					3,59	Setuju
Rata-Rata	3,27	Kurang Setuju	3,29	Kurang Setuju	3,50	Setuju

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Dari Tabel 4 Kriteria Persepsi disusun interval sebagai berikut :

1,00 - 1,50 :	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,50 - 2,50 :	Tidak Setuju (TS)
2,50 - 3,50 :	Kurang Setuju (KS)
3,50 - 4,50 :	Setuju (S)
4,50 - 5,00 :	Sangat Setuju (SS)



Sehingga dari Tabel 4 terlihat dari variabel  $X_1$ , kompensasi dengan nilai jawaban terendah adalah pada pernyataan 5 yaitu mengenai bonus dan uang lembur, dan item pernyataan tertinggi pada item 3 yaitu asuransi yang diberikan perusahaan. Pada variabel  $X_2$ , motivasi nilai jawaban terendah pada pernyataan 6 tentang jaminan rekreasi dan skor rata-rata tertinggi pada pernyataan 7 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Dan variabel  $Y$ , kinerja karyawan, dengan nilai rata-rata terendah pada item pernyataan 5 mengenai keaktifan dalam lingkungan kerja, dan jawaban tinggi pada pernyataan 1, 2, dan 7, mengenai ketelitian, kehati-hatian, dan ketaatan dalam pekerjaan.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ )**

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X1.1	0,813	0,3081	Valid
X1.2	0,864	0,3081	Valid
X1.3	0,710	0,3081	Valid
X1.4	0,654	0,3081	Valid
X1.5	0,667	0,3081	Valid
X1.6	0,830	0,3081	Valid

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan data Tabel 5 hasil dari pengujian instrumen validitas melalui kuesioner dengan masing-masing pernyataan dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel kompensasi dinyatakan valid karena nilai r hitung  $> 0,3081$ .

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_2$ )**

Item	r hitung	r tabel	Kesimpulan
X2.1	0,866	0,3081	Valid
X2.2	0,918	0,3081	Valid
X2.3	0,865	0,3081	Valid
X2.4	0,852	0,3081	Valid
X2.5	0,927	0,3081	Valid
X2.6	0,938	0,3081	Valid
X2.7	0,770	0,3081	Valid
X2.8	0,851	0,3081	Valid
X2.9	0,865	0,3081	Valid
X2.10	0,865	0,3081	Valid

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan data Tabel 6 hasil dari pengujian instrumen validitas melalui kuesioner dengan masing-masing pernyataan dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel motivasi dinyatakan valid karena nilai r hitung  $> 0,3081$ .

**Tabel 7**

**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item	r hitung	r kritis	Kesimpulan
Y1	0,918	0,3081	Valid
Y2	0,918	0,3081	Valid
Y3	0,935	0,3081	Valid
Y4	0,935	0,3081	Valid
Y5	0,806	0,3081	Valid
Y6	0,777	0,3081	Valid
Y7	0,951	0,3081	Valid
Y8	0,854	0,3081	Valid
Y9	0,870	0,3081	Valid
Y10	0,881	0,3081	Valid
Y11	0,881	0,3081	Valid

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan data Tabel 7 hasil dari pengujian instrumen validitas melalui kuesioner dengan masing-masing pernyataan dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai r hitung > 0,3081.

**Tabel 8**

**Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan hasil output pada Tabel 8 nilai Cronbach Alpha untuk variabel kompensasi adalah 0,880 , maka data pada indicator-indikator pernyataan dinyatakan reliabel.

**Tabel 9**

**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X<sub>2</sub>)**

Cronbach's Alpha	N of Items
.963	10

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan hasil output pada Tabel 9 nilai Cronbach Alpha untuk variabel motivasi adalah 0,963, maka data pada indikator-indikator pernyataan dinyatakan reliabel.

**Tabel 10**

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	11

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan hasil output pada Tabel 10 nilai Cronbach Alpha untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,971, maka data pada indikator-indikator pernyataan dinyatakan reliabel.

Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kolmogorov Smirnov. Berikut hasil output uji normalitas :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58424993
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.302
	Positive	.302
	Negative	-.145
Test Statistic		.302
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM (2022)**

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 11 diketahui nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah lebih dari satu. Standar yang digunakan adalah menggunakan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini :

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	T.X1	.101	9.942
	T.X2	.101	9.942

a. Dependent Variable: T.Y

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 12 variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF=9,942 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, dan Tolerance = 0,101 > 0,10. Artinya kedua variabel independen pada penelitian ini disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independen.

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Sig.
1	(Constant )	.002
	T.X1	.161
	T.X2	.328

a. Dependent Variable: ABS

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan Tabel 13 terlihat bahwa nilai sig. Pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian.

Tujuan dari uji koefisien korelasi adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien korelasi :

**Tabel 14**

### Hasil Uji Koefisien Korelasi

		T.X1	T.X2	T.Y
T.X1	Pearson Correlation	1	.948**	.883**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	41	41	41
T.X2	Pearson Correlation	.948**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	41	41	41
T.Y	Pearson Correlation	.883**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	41	41	41

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)

Dari hasil Tabel 14 terlihat bahwa hubungan antara kompensasi ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,883 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat dan positif. Hal serupa terjadi pada hubungan antara motivasi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,847 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat dan positif. Sedangkan hubungan secara simultan kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,884, berarti juga memiliki hubungan yang sangat kuat, positif, dan searah.

Tujuan dari uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besar pengaruh (kontribusi) antara variabel independen dengan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi :

**Tabel 15**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.781	.769	2.65138

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

Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)

Berdasarkan perhitungan Tabel 15 nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model regresi adalah 0,781 hal ini berarti bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh (kontribusi) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 78,1%, sedangkan sisanya 21,9% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti yaitu kemampuan, keterampilan, ketidakhadiran, pengembangan karier, komunikasi, disiplin, dan insentif.

Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda dan bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan teknik analisis regresi berganda menggunakan software SPSS 25.0 for windows. Uji regresi ini dimaksudkan untuk menjawab hipotesis yang diajukan.

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.825	2.252		5.696	.000
	T.X1	1.172	.355	.792	3.305	.002
	T.X2	.083	.206	.096	.402	.690

a. Dependent Variable: T.Y

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 16 dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Keterangan :

$$Y = 12,825 + 1,172 X_1 + 0,083 X_2$$

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = kompensasi

X<sub>2</sub> = motivasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai konstanta pada model persamaan tersebut adalah sebesar 12,825 dengan demikian jika variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 12,825.

Koefisien regresi linier variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 1,172. Artinya jika variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,172.

Koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,083. Artinya jika variabel motivasi (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,083. Sehingga dalam penelitian ini nilai  $Y = 12,825 + 1,172 X_1 + 0,083 X_2 = 14,080$  satuan.

Berdasarkan Tabel diatas uji t maka dapat dilihat beberapa hal sebagai berikut :  
Penetapan kriteria, pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan data Tabel diatas maka dapat dilakukan pengujian hipotesis dengan cara membandingkan t tabel dengan nilai t hitung sebagai berikut :

a. Jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b. Jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berdasarkan Tabel 5.18 t hitung untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 3,305. Nilai t hitung dibandingkan pada t tabel dengan taraf signifikansi 5% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ( $df=N-2$ )  $df=41-2=39$  yaitu 2,0227. Artinya  $3,305 > 2,0227$  yang menunjukkan bahwa terbukti terdapat hubungan yang signifikan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Sedangkan t hitung untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,402. Nilai t hitung dibandingkan pada t tabel dengan taraf signifikansi 5% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan ( $df=N-2$ )  $df=41-2=39$  yaitu 2,0227. Artinya  $0,402 < 2,0227$  yang menunjukkan bahwa tidak terbukti terdapat hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 17**  
**Hasil Uji Hipotesis F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	951.061	2	475.531	67.645	.000 <sup>b</sup>
	Residual	267.134	38	7.030		
	Total	1218.195	40			

a. Dependent Variable: T.Y

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

**Sumber : Data Hasil Pengolahan IBM SPSS (2022)**

Berdasarkan perhitungan Tabel 17 nilai F yang didapat dari hasil analisis regresi adalah  $67,645 > F$  tabel (3,24) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, yaitu memperoleh informasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Hipotesis penelitian, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan :

### 1. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) model regresi adalah 0,781 hal ini berarti bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) memberikan pengaruh (kontribusi) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 78,1%, sedangkan sisanya 21,9 % dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti yaitu kemampuan, keterampilan, ketidakhadiran, pengembangan karier, komunikasi, disiplin, dan insentif.

### 2. Persamaan Regresi

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,825 + 1,172 X_1 + 0,083 X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = kompensasi

X<sub>2</sub> = motivasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai konstanta pada model persamaan tersebut adalah sebesar 12,825 dengan demikian jika variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) bernilai 0, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 12,825.

Koefisien regresi linier variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 1,172. Artinya jika variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) ditingkatkan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,172.

Koefisien regresi variabel motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,083. Artinya jika variabel motivasi (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,083. Sehingga dalam penelitian ini nilai  $Y = 12,825 + 1,172 X_1 + 0,083 X_2 = 14,080$  satuan.

3. Uji F

Nilai F yang didapat dari hasil analisis regresi adalah  $67,645 > F$  tabel (3,24) dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4 Koefisien Korelasi

Hubungan antara kompensasi (X<sub>1</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) adalah 0,883 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat dan positif. Hal serupa terjadi pada hubungan antara motivasi (X<sub>2</sub>) dengan kinerja karyawan (Y) dengan nilai 0,847 yang berarti memiliki hubungan sangat kuat dan positif. Sedangkan hubungan secara simultan kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,884, berarti juga memiliki hubungan yang sangat kuat, positif, dan searah.

5 Uji t

t hitung untuk variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) sebesar 3,305. Nilai t hitung dibandingkan pada t tabel dengan taraf signifikansi 5% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan (df=N-2) df=41-2=39 yaitu 2,0227. Artinya  $3,305 > 2,0227$  yang menunjukkan bahwa terbukti terdapat hubungan yang signifikan kompensasi dengan kinerja karyawan.

Sedangkan t hitung untuk variabel motivasi (X<sub>2</sub>) sebesar 0,402. Nilai t hitung dibandingkan pada t tabel dengan taraf signifikansi 5% (uji dua arah) dengan derajat kebebasan (df=N-2) df=41-2=39 yaitu 2,0227. Artinya  $0,402 < 2,0227$  yang menunjukkan bahwa tidak terbukti terdapat hubungan yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.



## 6 Saran

Berdasarkan kegunaan penelitian dan kesimpulan, maka disarankan sebagai berikut :

- a. Mengingat kompensasi berdasarkan perhitungan statistik dan hasil analisis terbukti mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan koperasi, maka disarankan semua hal yang berkaitan dengan kompensasi harus segera diperbaiki terutama gaji, upah, insentif sebagai hal diharapkan sebagai jaminan hidup karyawan
- b. Berdasarkan hasil analisis secara parsial motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kelemahan-kelemahan harus segera dibenahi mengingat motivasi tidak hanya dipengaruhi dari dalam diri seseorang namun juga dari luar atau orang sekitar. Dalam hal ini koperasi perlu melakukan penguatan persepsi pribadi yang positif dan penguatan keinginan untuk berprestasi dalam bekerja serta adanya sistem kompensasi yang menarik agar mendorong motivasi karyawan
- c. Pimpinan koperasi secara simultan harus meningkatkan kinerjanya dengan mempedomani kesepakatan bersama yang telah tertuang dalam anggaran dasar dan anggaran rumah tangga koperasi dan secara terus menerus mendorong dan memberikan motivasi bawahannya melalui berbagai teknik pembelajaran tentang gerakan koperasi dan wajib melibatkan bawahannya dalam mengambil keputusan serta menjalin hubungan, komunikasi interpersonal terhadap para karyawan dan mitra kerja dan usaha koperasi lainnya.
- d. Untuk pemberian kompensasi kebutuhan pengelola koperasi perlu diperhatikan pemberian kompensasi non finansial seperti jaminan kesehatan atau penghargaan kepada pengelola berprestasi dan kompensasi finansial seperti bonus atau tunjangan keluarga, tunjangan hari raya dan lainnya.
- e. Dalam penelitian lanjutan, perlu diteliti variabel-variabel yang teridentifikasi dalam latar belakang penelitian ini namun belum diteliti, yang berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi dan kinerja karyawan koperasi.

## 7 REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Bambang S. Soedibjo. 2013. *Pengantar Metode Penelitian*. Bandung: Universitas Nasional Pasim.
- Etta Mamang Sangadji & Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian, Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Gunardi, A. R. LAW 2020. Analisa Strategi Pemasaran Online Terhadap Kinerja Keuangan Umkm Fashion di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 3(1), 61-68.
- J. Winardi. 2007. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- . 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Anggriyanti, E., Sasmita, J., & Chairilisyah, D. (2022). Management Studies and Entrepreneurship Journal. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(May), 884–897.
- Apipudin, A., Sindrawati, S., & Abdullah, M. S. (2023). Peran Motivasi Pelayanan Publik Serta Keterikatan Dengan Pekerjaan Dalam Mendorong Perilaku Proaktif Pegawai Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung Apipudin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2334–2345.
- Hanawidjaya, R. R., Sindrawati, S., Sumiati, N., & Barokah, R. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Niaga Nusa Abadi Subang. *Jurnal Economina*, 1(2), 203–218. <https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.51>
- Kompensasi, P., Terhadap, K., Karyawan, K., & Subang, B. (2022). *INNOVATIVE : Volume 2 No . 2 Tahun 2022 Research & Learning in Primary Education*. 2(2), 185–192.
- Revrisond Baswir. 2015. *Koperasi Indonesia*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM.
- Riduwan. 2009. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru -Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Ririvega Kasenda. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. *Jurnal EMBA*. 1 (3), 853-859.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (MPB)*. Bandung: Alfabeta.
- . 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tanto Wijaya & Fransisca Andreani. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. *Jurnal AGORA*. 3 (2), 37-45.
- Terry. G., R. 2013. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- T. Hani Handoko. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- . 2012. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- VeithzalRivai Zainal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuli Suwati. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. 1 (1), 41-55.