



Pengaruh Kompensasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Bina Kesan Bojonggede

Wulan Syakirah¹, Ratnawaty Marginingsih², Wiwit Rohaeni Yulianti³

¹⁻³ Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Korespondensi penulis: wulansyakirah3@gmail.com¹

Abstract. *Bina Kesan Cooperative in Bojonggede is a cooperative whose main activities focus on assisting members in meeting financial needs, improving welfare, and encouraging the development of members' businesses. This study aims to determine the extent to which compensation and motivation influence employee performance. The research method employed was quantitative with a descriptive approach, while the sampling technique was determined using the Slovin formula to ensure that the number of respondents was representative. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and then processed using SPSS version 27. The statistical test results indicate that the t-value of 1.492 is greater than the t-table value of 0.2681, with a significance level of $0.00 < 0.05$, leading to the rejection of the null hypothesis (H_0). All R-values of $0.05 > R\text{-table } 3.18$ demonstrate that the research instruments were valid. Furthermore, the F-value of 180.803 is higher than the F-table value of 2.00758, with a significance level of $0.00 < 0.05$, confirming that the regression model is significant. Based on these findings, it can be concluded that compensation and motivation variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Bina Kesan Cooperative, Bojonggede.*

Keywords: *Compensation; Cooperative; Employee Performance; Motivation; Regression.*

Abstrak. Koperasi Bina Kesan Bojonggede merupakan salah satu koperasi yang memiliki kegiatan utama dalam membantu anggota memenuhi kebutuhan finansial, meningkatkan kesejahteraan, serta mendorong pengembangan usaha anggotanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, sedangkan teknik penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin agar jumlah responden yang diperoleh lebih representatif. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian diolah dengan bantuan program SPSS versi 27. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,492 lebih besar daripada ttabel 0,2681, dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Seluruh nilai Rhitung $0,05 > R\text{tabel } 3,18$ menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan valid. Selain itu, nilai Fhitung sebesar 180,803 lebih besar dari Ftabel 2,00758, serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti model regresi yang dibangun signifikan. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Koperasi Bina Kesan Bojonggede.

Kata kunci: Kinerja Karyawan; Kompensasi; Koperasi; Motivasi; Regresi.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan perekonomian dalam era globalisasi dewasa ini menuntut ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan tangguh dalam menghadapi dinamika perubahan. Keunggulan kompetitif suatu organisasi, termasuk koperasi, sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya. Dalam konteks percepatan teknologi dan arus informasi yang semakin masif, keberadaan SDM yang kompeten dan profesional menjadi prasyarat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang gagal mengelola SDM-nya secara optimal akan kesulitan dalam menghadapi tantangan eksternal maupun internal. Koperasi sebagai bagian dari sistem perekonomian nasional memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya bagi kelompok masyarakat berpenghasilan rendah

seperti petani, nelayan, dan pegawai kecil. Sejak awal berdirinya Republik Indonesia, koperasi telah digagas sebagai wadah ekonomi rakyat yang mampu mendorong kemandirian ekonomi berbasis komunitas. Dalam praktiknya, koperasi tidak hanya menjadi sarana perputaran ekonomi, tetapi juga sebagai instrumen sosial yang memperkuat solidaritas dan partisipasi anggota (Syechan et al., 2025). Salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan koperasi adalah kinerja pegawai. Kinerja yang baik ditandai oleh output kerja yang sesuai dengan target, baik secara kualitas maupun kuantitas. Dalam upaya meningkatkan kinerja tersebut, kompensasi menjadi salah satu faktor yang berperan signifikan.

Kompensasi tidak hanya mencakup gaji, tetapi juga mencakup seluruh bentuk penghargaan finansial dan non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka. Pemberian kompensasi yang adil dan proporsional dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Karlina et al., 2023). Fenomena yang terjadi di Koperasi Pegawai Negeri Bina Kesan Bojonggede menunjukkan adanya peningkatan aktivitas dan kontribusi pegawai dalam mengelola koperasi secara profesional. Hal ini tidak lepas dari penerapan sistem kompensasi dan upaya peningkatan motivasi yang dilakukan oleh manajemen koperasi. Namun demikian, efektivitas dari kedua variabel tersebut terhadap kinerja pegawai masih perlu diteliti lebih lanjut secara empiris. Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji Pengaruh Kompensasi Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Bina Kesan Bojonggede, guna memberikan kontribusi ilmiah sekaligus rekomendasi praktis bagi pengembangan manajemen SDM koperasi secara berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompensasi

Menurut Akbar, kompensasi diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang diterima oleh karyawan dalam rangka hubungan kerja dengan perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi dan hasil kerja yang telah disumbangkan. Bentuk kompensasi tersebut dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, insentif, serta fasilitas tambahan lainnya (Faisal et al. 2024).

Indikator- indikator Kompensasi

Gaji/ upah, yaitu balas jasa yang dibayar secara berulang- ulang kepada karyawan yang ditetapkan dan mempunyai janji yang pasti. Terdapat indikatornya dalam pemberian gaji, yaitu: (1) Kelayakan, keadilan, dan ketetapan waktu. (2) Keadilan dalam memberikan gaji. (3) Waktu dalam memberikan gaji

Insentif, yaitu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan tertentu, yang prestasinya melebihi prestasi standar. Terdapat indikator pemberian insentif, yaitu:

(1) Kelayakan dalam memberikan insentif. (2) Keadilan dalam memberikan insentif. (3) Ketepatan waktu dalam memberikan insentif . (4) Bonus, yaitu balas jasa atas hasil kerja karyawan yang telah melebihi target, diberikan sekali terima tanpa adanya masa yang akan datang beberapa persen dari laba yang selanjutnya dibagikan kepada karyawan yang berhak menerima bonus. Terdapat indikator bonus, yaitu:

(1) Kelayakan dalam memberikan bonus. (2) Keadilan dalam memberikan bonus. (3) Ketepatan waktu dalam memberikan bonus

Fasilitas, yaitu program pelayan karyawan berupa fasilitas untuk memudahkan karyawan dalam berkerja. Terdapat indikator, yaitu:

(1) Kelayakan fasilitas kerja. (2) Kelengkapan fasilitas kerja.

Motivasi

Motivasi mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. diarahkan oleh pemimpin melalui pemanfaatan keahlian dalam membangkitkan keinginan kuat untuk bekerja secara efektif. Motivasi dianggap sebagai elemen esensial yang dapat meningkatkan semangat kerja, memperbaiki moral, serta mendorong kenaikan produktivitas. Dengan adanya motivasi, efisiensi organisasi dalam mencapai tujuannya dapat ditingkatkan. Di samping itu, motivasi dipahami sebagai dorongan atau alasan yang menginspirasi individu untuk bekerja sama secara optimal guna memenuhi kebutuhan pribadi, membangun komitmen terhadap organisasi, dan menyukkseskan pencapaian sasaran organisasi (Hartini. et al., 2021).

Ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi, indikator:

(1) Balas jasa. (2) Kondisi kerja. (3) Fasilitas kerja

Dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin, indikator:

(1) Prestasi kerja. (2) Pengakuan dari atasan. (3) Pekerjaan itu sendiri

Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian menurut Naharudin dalam jurnal (Gultom et al., 2021), membuktikan kinerja pegawai tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan pegawai itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja

berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kemauan dan keterbukaan individu, serta faktor eksternal seperti dukungan atasan, hubungan kerja yang harmonis, dan kepemimpinan yang efektif, semuanya saling berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Terdapat dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti dalam (Rumbiak et al., 2023).

Prestasi kerja, merujuk pada pencapaian atau hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas pekerjaan mereka.

(1) Keterlampilan dalam bekerja. (2) Potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan. (3) Penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu.

Keahlian, merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu berdasarkan pengalaman, pengetahuan, dan pelatihan yang dimiliki.

(1) Kemampuan pegawai. (2) Latar belakang pendidikan.

Perilaku, serangkaian tindakan atau respon yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dilingkungan kerja.

(1) Sikap pegawai dalam bekerja, loyalitas. (2) Hubungan dengan karyawan.

Kepemimpinan, kemampuan seseorang (pemimpin) dalam mempengaruhi, membimbing, mengarahkan dan memotivasi orang lain atau bawahannya untuk secara efektif guna mencapai tujuan organisasi.

(1) Partisipasi pimpinan. (2) Hubungan pimpinan dengan karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah dimana peneliti memutuskan isi peneliti, membuat pertanyaan spesifik, membatasi pertanyaan, mengumpulkan data terukur dari partisipan, menggunakan statistik untuk menganalisis angka- angka, dan secara objektif merupakan jenis penelitian pendidikan yang melakukan penelitian secara adil. Penelitian ini menggunakan metode penelitian

kuantitatif dengan teknik sloving untuk mengetahui pengaruh antara tiga variable yaitu variable independent dan dependen. Variabel dependen adalah variabel yang terkait seperti variabel kinerja karyawan (Y), sedangkan independent adalah variabel bebas seperti variable kompensasi (X1) dan variable motivasi (X2).

Populasi sasaran memiliki ukuran yang lebih besar dibandingkan dengan populasi sampling. Yang dimaksud populasi sampling yaitu unit analisis yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan oleh suatu studi atau penelitian. Sedangkan populasi sasaran adalah seluruh unit analisis yang berada dalam wilayah penelitian. Dengan menggunakan metode sloving sebagai sampel seperti yang digunakan peneliti ini pada seluruh pegawai Koperasi Bina Kesan Bojonggede dengan jumlah responden 118 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel ini dapat diambil dengan cara tertentu. Perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 54 orang. Jumlah responden tersebut dianggap sudah representatif untuk memperoleh data penulisan yang mencerminkan keadaan populasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner terstruktur yang disebar menggunakan *google form* didapatkan responden sebanyak 54 orang. Data yang diperoleh ini telah diverifikasi sebelumnya untuk membuang data yang tidak valid yang akan mempengaruhi hasil dari analisis data penelitian. Profil responden dalam penelitian ini diamati untuk memberi gambaran seperti apa sampel penelitian ini. Responden yang dikategorikan berdasarkan beberapa kelompok seperti jenis kelamin, usia, jabatan, pendidikan, dan umur.

Uji Validitas

Kelayakan kuesioner yang berisi indikator butir pernyataan dianalisis melalui proses uji validitas. Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut :

Tabel I. Output Uji Validitas

Indikator	Butir Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kompensasi X.1	1	0,654	3,18	Valid
	2	0,558	3,18	Valid
	3	0,730	3,18	Valid
	4	0,830	3,18	Valid
	5	0,568	3,18	Valid
	6	0,786	3,18	Valid
	7	0,884	3,18	Valid
	8	0,896	3,18	Valid
	9	0,723	3,18	Valid
	10	0,777	3,18	Valid
Motivasi X. 2	1	0,579	3,18	Valid
	2	0,271	3,18	Valid
	3	0,471	3,18	Valid
	4	0,560	3,18	Valid
	5	0,386	3,18	Valid
	6	0,303	3,18	Valid
	7	0,484	3,18	Valid
	8	0,609	3,18	Valid
	9	0,594	3,18	Valid
	10	0,408	3,18	Valid
	11	0,681	3,18	Valid
	12	0,658	3,18	Valid
Kinerja Karyawan Y	1	0,701	3,18	Valid
	2	0,843	3,18	Valid
	3	0,736	3,18	Valid
	4	0,873	3,18	Valid
	5	0,698	3,18	Valid
	6	0,896	3,18	Valid
	7	0,907	3,18	Valid
	8	0,890	3,18	Valid
	9	0,801	3,18	Valid
	10	0,775	3,18	Valid

Source by: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan r tabel dengan nilai signifikan sebesar 5% yaitu 3,18. Data dapat dikatakan valid dilihat dari perbandingan r hitung dan r tabel, dima dikatakan valid jika r hitung > r tabel. Dengan begitu interpretasinya adalah setiap indikator butir pernyataan pada tiap variabel adalah valid. Karena hasil r hitung semuanya lebih besar dari 3,18.

Uji Realibitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,911	Reliabel
Motivasi	0,950	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,939	Reliabel

Source by: data di olah SPSS 2025

Berdasarkan tabel output uji reliabel diatas, maka dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar (0,911), variabel Motivasi (X2) sebesar (0,950), dan variabel Kinerja Koperasi (Y) sebesar (0,939) dengan demikian bisa diartikan bahwa pernyataan kuesioner pada masing- masing variabel memiliki nilai lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda uji asmsi klasik memiliki tujuan untuk menguji kelayakan atas model regresi yang akan digunakan serta memastikan data yang dihasilkan berdistribusi normal, uji asumsi klasik terdiri dari uji, multikolinearitas, uji heteroskedastistas:

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal menjadi salah satu asumsi penting dalam analisis statistik parametrik. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data layak untuk dianalisis dengan metode statistik yang mensyaratkan distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov di mana data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

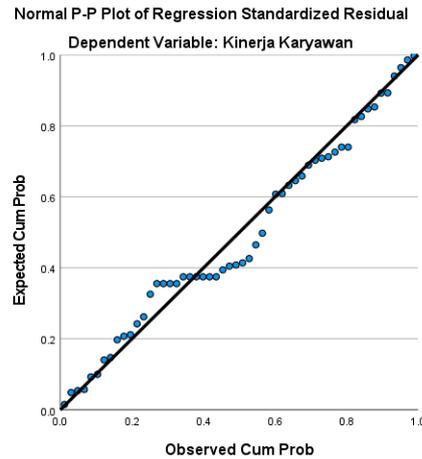
**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual
N	54
Normal Parameters	
Mean	0.0000000
Std. Deviation	2.036882022
Most Extreme Differences	
Absolute	.112
Positive	.112
Negative	-.094
Test Statistic	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)	.087
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	
Sig.	.087
99% Confidence Interval	
Lower Bound	.080
Upper Bound	.094

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Source by: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil data diatas dari One- Sampel Kolmogorov- Smirvon menunjukan bahwa nilai dari signifikasi dari 0,05 yaitu sebesar (0.087). maka hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa data ini dinyatakan terjadi normalitas. Dapat juga dilihat secara keseluruhan melanjutkan dengan pengujian asumsi klasik lainnya.



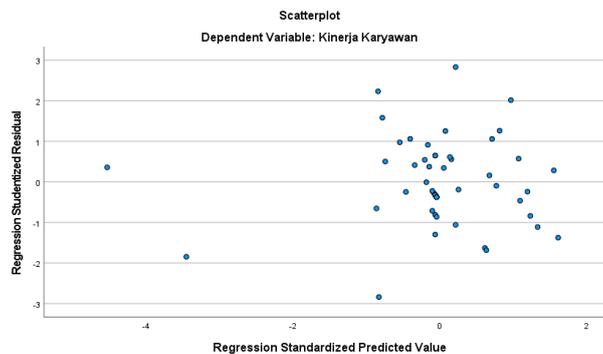
Source by: Data diolah tahun 2025

Gambar 1. Normal P- Plot

Titik-titik yang tersebar merata sepanjang garis diagonal dalam P-P Plot menunjukkan data yang dianalisis memiliki distribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian antara residu observasi yang satu dengan observasi yang lain dalam suatu model regresi menurut Ghazali Uji heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser artinya uji hipotesis yang digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam model regresi (Hajaroh & Raehanah, 2022).



Source by: data primer di olah SPSS 2025

Gambar 2. ScatterPlot

Berdasarkan output analisis grafik (ScatterPlot) yang ditunjukkan dalam gambar 4.1 terbukti penyebaran titik-titik berbentuk berada di wilayah atas dan bawah angka 0 pada garis Y, serta tidak menunjukkan pola tertentu, melainkan tersebar dengan acak. Dengan demikian, tidak ditemukan adanya heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ialah terjadinya hubungan linear yang sempurna atau mendekati variabel independen dalam model regresi. Dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara independen dan dependen variabel. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Apabila nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 terjadi multikolinieritas. Dibawah adalah hasil analisis multikolinieritas dalam penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1 (Constant)	5.582	1.969		2.834	.007		
Kompensasi	-.106	.071	-.115	-1.492	.142	.405	2.472
Motivasi	.756	.057	1.022	13.209	<.001	.405	2.472

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source by: data primer di olah SPSS 2025

Berdasarkan hasil data diatas 4.13 perhitungan dari *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Kompensasi (X1) sebesar (2.472) yang berarti jika mendekati angka 0, maka tidak ada gejala Multikolinieritas atau nilai *Collinerity tolerance* sebesar (0,405) < 0,10 sedangkan untuk variabel Motivasi (X2) sebesar (2.472), yang berarti jika mendekati angka 0, maka tidak ada gejala Multikolinieritas atau nilai *collinerity tolerance* sebesar (0,405) < 0,10 maka dapat dikatakan peneliti ini bahwa variabel *independent* menyatakan tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh anatar dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1 (Constant)	5.582	1.969		2.834	.007
Kompensasi	-.106	.071	-.115	-1.492	.142
Motivasi	.756	.057	1.022	13.209	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source by: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil data diatas dari persamaan regresi linear berganda dipat dijelaskan sebagai berikut:

(1) Nilai konstanta sebesar 5,582 menunjukkan bahwa saat variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) bernilai nol, Kinerja Karyawan (Y) berada pada angka 5,582. (2) Koefisien regresi Kompensasi (X1) bernilai -0,106, artinya penurunan kompensasi justru diikuti peningkatan kinerja karyawan, dan sebaliknya. (3) Koefisien regresi Motivasi (X2) bernilai 0,756, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Analisis t dilaksanakan bermaksud menyelidiki hubungan serta pengaruh signifikan atau tidak dari setiap variabel bebas pada variabel terkait dengan terpisah (parsial). Analisi t ini menggunakan batas kesalahan 0,05 dan bepedoman pada tabel distribusi t.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	t	Sig.
1 (Constant)	5.582	1.969		2.834	.007
Kompensasi	-.106	.071	-.115	-1.492	.142
Motivasi	.756	.057	1.022	13.209	<.001

Source by: Data diolah tahun 2025

(1) Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t -1,492 dan nilai sig sebesar 0,001. Perbandingan tersebut menandakan t hitung > t tabel dan nilai sig 0,142 < 0,05 maka dapat disimpulkan dari hasil uji bahwa H_{a1} **diterima** dan H_{o1} **ditolak**. (2) Variabel Motivasi memiliki nilai t hitung 13,209 dengan nilai sig 0,001. Perbandingan tersebut tersebut manandakan t hitung > t tabel dengan signifikannya 0,001 < 0,05. Maka dapat disimpulkan dari hasil uji bahwa bahwa H_{a2} **diterima** dan H_{o2} **ditolak**.

Uji F (Simultan)

Analisis f yaitu menentukan apakah variabel independent (X) secara bersama- sama mempengaruhi variabel dependen (Y). dasar penentuan kriteria keputusan pada analisis f berdasarkan dari nilai f yang diperoleh dan berpedoman pada tabel distribusi f, melalui guna tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 7. Hasil Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F and Sig.
Regression	1559.091	2	779.545	180.803 <,001
Residual	219.891	51	4.312	
Total	1778.981	53		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Source by: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil hoptesi pada variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Menunjukkan bahwa F_{hitung} 180,803 > F_{tabel} 2,00758 dapat disimpulkan bahwa variabel X1 dan X2 mempengaruhi terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinasi Parsial X1, X2, pada Y

Uji koefisien determinasi parsial memiliki tujuan dalam menilai sejauh mana sebuah variabel independent bisa menjelaskan variasi pada variabel dependen, setelah memperhitungkan variabel independent lainnya dalam model. Berikut adalah langkah – langkah melakukan uji tersebut:

Berdasarkan hasil uji Koefisien determinasi tabel 4.19 Berdasarkan hasil nilai Beta yang dikalikan dengan nilai Correlation Zero- order sebagai berikut:

Model	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
	B		Beta		t				
(Constant)	5.592	1.969		2.834	.007				
Kompensasi	-.106	.071	-.115	-1.492	.142	.673	-.204	-.073	
Motivasi	.756	.057	1.022	13.209	<.001	.933	.880	.650	

Source by: Data diolah tahun 2025

Dibawah ini nilai koefisien determinasi yang digunakan dengan hasil nilai Beta yang dikalikan dengan nilai Correlations Zero- order sebagai berikut:

Variabel	Beta	Zero Order	Beta x Zero Order	Persentase
Kompensasi (X1)	-0,115	0,673	$(0,115 \times 0,673) = 0,0774$	-7,7 %
Motivasi (X2)	1,022	0,933	$(1,022 \times 0,933) = 0,953526$	95,3%
Jumlah			0,876131	87,6%

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source by: Data diolah tahun 2025

Tabel diatas nilai sign pada variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu $0,000 < 0,05$. Dapat dikatakan pada nilai $F_{hitung} 180,308 > F_{tabel} 3,18$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang artinya adanya pengaruh pada X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.936	.876	.872

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Source by: Data diolah tahun 2025

$$F_{tabel} = (k; n - k) = 2; 54 - 2 = 2,00758$$

Berdasarkan hasil tabel 4.21 berdasarkan hasil nilai R Square tercatat sebesar 0,876 atau 87,6 % yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 87,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil, tepat waktu, dan sesuai dengan beban kerja agar karyawan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka.

Selain itu, perusahaan juga perlu terus memperhatikan upaya peningkatan motivasi, seperti pemberian penghargaan, pelatihan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan pengelolaan kompensasi dan motivasi yang baik, diharapkan kinerja karyawan dapat terus berkembang secara optimal. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dan disempurnakan oleh peneliti selanjutnya. Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang harus diatasi di masa mendatang, yaitu:

(1) Penelitian hanya dilakukan pada satu koperasi, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan untuk perusahaan atau organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. (2) Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel bebas, yaitu kompensasi dan motivasi, sementara masih terdapat variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi kinerja karyawan namun tidak dianalisis dalam penelitian ini. Selain itu, waktu pelaksanaan penelitian yang terbatas juga menjadi kendala, sehingga pengumpulan data dilakukan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan bahan perbaikan bagi penelitian di masa yang akan datang.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan data bab sebelumnya, penulis bisa menyimpulkan penelitian terkait Pengaruh Kompensasi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Bina Kesan Bojonggede sebagai berikut:

(1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Bina Kesan Bojonggede. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan memadai dan adil mampu meningkatkan kinerja karyawan. (2) Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin baik hasil kerja yang dicapai. Motivasi menjadi faktor yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja.

Saran

Berikut adalah sejumlah saran yang mampu penulis ajukan berlandaskan analisis penelitian yang dilaksanakan:

(1) Bagi Perusahaan, disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil, tepat waktu, serta sesuai dengan beban kerja agar karyawan merasa dihargai dan semakin termotivasi dalam bekerja. (2) Bagi Karyawan, motivasi karyawan dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. (3) Bagi Peneliti selanjutnya,

diharapkan dapat memperluas objek penelitian pada organisasi lain serta menambahkan variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan agar hasilnya lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Djati, A. D., Puspita Sari, R. A. R., Amron, & Perdana, T. A. (2025). Improving employee performance through compensation at the Central Java Education and Culture Office with motivation as an intervening variable. *EMT KITA*, 9(2).
- Faisal, A. M., Dodi, P., Rahman, S. A., & Yusni, N. (2024). *Seminar manajemen sumber daya manusia*. In Book (Issue March).
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika: Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 1(2), 1–8. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Hajaroh, S., & Raehanah. (2022). *Statistik pendidikan (teori dan praktik)*. In *Sustainability (Switzerland)*, 11(1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-gene.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Hartini, et al. (2021). *Perilaku organisasi*. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Rumbiak, G. C. L., Rante, Y., & Wanma, J. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 7–12. <https://doi.org/10.55264/jumabis.v7i1.96>
- Karlina, N., Irfan, A., & Baharuddin, B. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, 1(4), 8–22. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v1i4.223>
- Saputra, M. T., & Kusuma, K. A. (2024). Compensation and work motivation in employee performance at CV. Lucky. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(4). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i4.1262>
- Sariman, A., Lukitasari, D., & Dianti, I. (2024). The effect of increasing compensation on employee work motivation in multi-business cooperatives Prima Grathia Prosperous Lombok. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 8(4). <https://doi.org/10.58258/jisip.v8i4.7637>
- Susanti, V. D., Agustin, H. P., & Hidayah, T. (2024). The influence of transformational leadership, motivation, compensation, and work environment on employee performance at Cooperatives, Micro Enterprises and Trade Office of Banyuwangi Regency. *Artokulo: Journal of Accounting, Economic and Management*, 1(3). <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i6.7177>

- Manurung, G. S., Aprinawati, A., Harahap, A. F., Rumahorbo, J. S., Angelica, M., Nasution, P. S. Y., & Damanik, Y. P. (2024). The influence of financial compensation and non-financial compensation on employee performance. *Holistic Science*, 4(3), 564–573. <https://doi.org/10.56495/hs.v4i3.766>
- Firdaus, M. A., Abadiyah, R., & Adji, K. (2024). Leadership, career growth, and motivation significantly boost job satisfaction in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 19(2). <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i2.1071>
- Sharma, S., Aplin-Houtz, M. J., Murray, J., et al. (2025). Fairness in pay and technology: How pay dynamics influence the perception of technology. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10672-025-09537-5>
- Tenhiälä, A., Chung, D. J., & Park, T.-Y. (2024). Procedural pay transparency, motivational climate, and employee outcomes. *Journal of Employee Responsibilities and Rights*, 36(2), 123–142. <https://doi.org/10.1177/08863687231216135>
- Faruq, M. U. A., & Suwaji, R. (2024). Work motivation, leadership, and work discipline influence on employee performance at PT Petronika in Gresik. *Jurnal Informasi dan Teknologi*, 6(3), 1–4. <https://doi.org/10.60083/jidt.v6i3.575>