



PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI MITRA ANAK RANTAU DI KELURAHAN KEDAUNG BARAT KECAMATAN SEPATAN TIMUR KABUPATEN TANGERANG

Koverlius Buulolo *, Rika Nurhidayah, Fidiyatun Adiyan

Universitas Tangerang Raya, Tangerang, Indonesia

Sejarah Artikel:

Diterima Oktober 2024

Disetujui Oktober 2024

Dipublikasi November 2024

Kata Kunci kompensasi, motivasi manajemen, kinerja

Abstrak: Masalah yang di amati dalam Penelitian ini ialah kurang nya insentif atau kompensasi yang tidak adil, penurunan motivasi kerja karyawan, dan penurunan produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Anak Rantau Di Kelurahan Kedaung Barat Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang, Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, pengambilan sampel 50 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Anak Rantau di Kelurahan Kedaung Barat Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa Terdapat hubungan antara Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Mitra Anak Rantau Di Kelurahan Kedaung Barat Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang. Dengan demikian,terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Anak Rantau Di Kelurahan Kedaung Barat Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang.

Abstract: The problems observed in this research are lack of incentives or unfair compensation, decreased employee work motivation, and decreased work productivity. This research aims to determine the influence of compensation and motivation on employee performance at the Mitra Anak Rantau Cooperative in Kedaung Barat Village, East Sepatan District, Tangerang Regency. The research method used was quantitative, sampling 50 people using saturated samples. This research found that there is a partial positive and significant influence between Compensation on Employee Performance at the Mitra Anak Rantau Cooperative in Kedaung Barat Village, East Sepatan District, Tangerang Regency. Apart from that, this research also found that there is a relationship between compensation and motivation on employee performance at the Mitra Anak Rantau Cooperative in Kedaung Barat Village, East Sepatan District, Tangerang Regency. Thus, there is a simultaneous positive and significant influence between compensation and motivation on employee performance at the Mitra Anak Rantau Cooperative in Kedaung Barat Village, East Sepatan District, Tangerang Regency.

*aamastiyah1@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk meningkatkan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor krusial yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik dan memuaskan. Perusahaan perlu menciptakan kebutuhan sumber daya manusia yang layak berdasarkan produktivitas kerja dan konstribusi kerja perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan ialah fondasi yang kokoh dalam meraih prestasi tersebut. Tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan akan membuat produktivitas dalam suatu perusahaan yang dihasilkan menjadi lebih baik sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan pasar global. Untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki kebijakan membuat kepuasan kerja yang tinggi untuk para karyawan. Sehingga Menurut *Totos et al.* (2023:660) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu faktor dari dalam dan dari luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri ialah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang berpengaruh pada kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain kompensasi, hubungan antara para karyawan.

Salah satu faktor kinerja karyawan yang memiliki pengaruh signifikan ialah kompensasi. karena kompensasi memainkan peran yang sangat penting dalam memotivasi karyawan dan mencapai tujuan bersama perusahaan. Ketika kompensasi dirancang dengan baik, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Pemberian kompensasi yang adil dan rasional juga dapat meningkatkan motivasi karyawan serta memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan.

Memotivasi karyawan tidak hanya berdampak positif pada kinerja individu, tetapi juga pada produktivitas keseluruhan tim dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian memotivasi karyawan ialah investasi yang bernilai tinggi bagi kesuksesan jangka panjang perusahaan. Sehingga menurut *(Adinda et al., 2024:417)* motivasi ialah dorongan atau semangat yang membuat seseorang melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Namun demikian, meskipun pentingnya kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan telah diakui secara luas, masih terdapat perdebatan dan perbedaan pendapat mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan berpengaruh satu sama lain dalam konteks perusahaan. Dalam konteks perusahaan, penting untuk memahami hubungan antara kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi, seperti gaji, tunjangan, dan insentif lainnya, merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan finansial karyawan dan dapat menjadi insentif bagi mereka untuk bekerja dengan lebih giat. Di sisi lain, motivasi kerja melibatkan faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan standar kinerja tertentu.

KAJIAN PUSTAKA

Hasil dari beberapa peneliti akan digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan dalam penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang *Latif et al. (2024)* Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver
2. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SaptakarsaPrima Novianti & Andy (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) Kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Pada *PT.Boga Makmur Gracia Kendal Puspitasari & Yunianto (2024)* Hasil ini dapat disimpulkan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

4. pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. wahanaartha ritelindo cabang tanah tinggi kota tangerang Fathoni &Putri (2024) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mulyeni *et al.* (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Peneliti menerapkan jenis penelitian kuantitatif. Dimana peneliti menerapkan pendekatan yang sifatnya objektif, meliputi pengumpulan dan analisis data kualitatif dan menerapkan metode pengujian statistik (Fatihudin, 2020). Jenis penelitiannya ini dapat digunakan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu situasi berbentuk angka yang memiliki makna. Dan didukung dari studi kepustakaan, metode penelitian ini diharapkan akan dapat lebih menguatkan analisa peneliti pada pembuatan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Persepsi Jawaban Responden

Persepsi jawaban responden adalah jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan yang diajukan peneliti dalam kuesioner. Semua butir pertanyaan sudah mengacu pada indikator atau kisi-kisi untuk setiap variabel yang diajukan oleh peneliti.

Jumlah total item pertanyaan adalah 28, dan dibagi menjadi tiga variabel: kinerja karyawan (Y), motivasi (X2), dan kompensasi (X1). Ketiga variabel tersebut terdiri dari dua variabel bebas (Xn) dan satu variabel terikat (Y).

Data tabel berikut menyajikan kesan subyektif responden terhadap temuan yang dihitung dari 50 responden kuesioner.

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi **Tabel 2. Kompensasi**)

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Atas Pertanyaan					Jumlah
		STB	TB	KB	B	SB	
1	P1.X1	0	1	6	31	12	50
2	P2.X1	0	1	6	31	12	50
3	P3.X1	5	4	10	18	13	50
4	P4.X1	3	1	14	14	18	50
5	P5.X1	3	3	1	37	6	50
6	P6.X1	3	6	6	27	8	50
7	P7.X1	5	4	13	16	12	50
8	P8.X1	11	5	10	10	14	50

Berdasarkan tabel diatas diketahui Kompensasi baik dengan rata-rat jawaban sebesar 3.72. adapun Kompensasi yang dipersepsikan tinggi oleh karyawan adalah indikator kebutuhan fisilogis (khususnya kusioner no 1 dan 2) dengan rata-rata jawaban sebesar 4.08.

Tabel 3.Motivasi

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Atas Pertanyaan					Jumlah
		STB	TB	KB	B	SB	
1	P1.X2	0	1	6	31	12	50
2	P2.X2	5	1	9	23	12	50
3	P3.X2	0	1	6	31	12	50
4	P4.X2	5	1	7	23	14	50
5	P5.X2	5	4	10	19	12	50
6	P6.X2	5	4	10	19	12	50
7	P7.X2	3	5	9	21	13	50
8	P8.X2	1	3	17	21	8	50
9	P9.X2	3	21	0	15	10	50
10	P10.X2	0	1	6	31	12	50

Berdasarkan tabel diatas diketahui motivasi baik dengan rata-rat jawaban sebesar 3.70. adapun motivasi yang dipersepsikan tinggi oleh karyawan adalah indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan dan etika kerja (khususnya kusioner no 1 3 dan 10) dengan rata-rata jawaban sebesar 4.08.

Tabel 4. Kinerja

No.	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Atas Pertanyaan					Jumlah
		STB	TB	KB	B	SB	
1	P1.Y	0	1	6	31	12	50
2	P2.Y	0	1	6	31	12	50
3	P3.Y	0	1	6	31	12	50
4	P4.Y	1	1	5	26	12	50
5	P5.Y	0	2	4	31	13	50
6	P6.Y	2	1	7	28	12	50
7	P7.Y	3	5	6	26	10	50
8	P8.Y	1	2	6	24	17	50
9	P9.Y	3	2	8	21	16	50
10	P10.Y	6	2	7	19	16	50

Berdasarkan tabel diatas diketahui kinerja karyawan baik dengan rata-rat jawaban sebesar 3.98. adapun kinerja karyawan yang dipersepsikan tinggi oleh karyawan adalah indikator kualitas kerja, (khususnya kusioner no 4) dengan rata-rata jawaban sebesar 4.14.

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel berikut menampilkan hasil analisis validitas dan reliabilitas yang dilakukan terhadap pertanyaan yang diajukan responden untuk masing-masing variabel, seperti produktivitas, lean management, dan kinerjakaryawan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

VARIABEL	PERNYATAAN	Corrected item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
Kompensasi	P1.X1	0.388	0.2787	Valid
	P2.X1	0.388	0.2787	Valid
	P3.X1	0.769	0.2787	Valid
	P4.X1	0.578	0.2787	Valid
	P5.X1	0.420	0.2787	Valid
	P6.X1	0.520	0.2787	Valid
	P7.X1	0.756	0.2787	Valid
	P8.X1	0.420	0.2787	Valid
Motivasi	P1.X2	0.468	0.2787	Valid
	P2.X2	0.548	0.2787	Valid
	P3.X2	0.468	0.2787	Valid
	P4.X2	0.725	0.2787	Valid
	P5.X2	0.810	0.2787	Valid
	P6.X2	0.810	0.2787	Valid
	P7.X2	0.702	0.2787	Valid
	P8.X2	0.599	0.2787	Valid
	P9.X2	0.739	0.2787	Valid
	P10.X2	0.468	0.2787	Valid
Kinerja Karyawan	P1.Y	0.677	0.2787	Valid
	P2.Y	0.677	0.2787	Valid
	P3.Y	0.677	0.2787	Valid
	P4.Y	0.453	0.2787	Valid
	P5.Y	0.500	0.2787	Valid
	P6.Y	0.632	0.2787	Valid
	P7.Y	0.648	0.2787	Valid
	P8.Y	0.654	0.2787	Valid
	P9.Y	0.551	0.2787	Valid
	P10.Y	0.705	0.2787	Valid

Berdasarkan tabulasi tersebut, diketahui bahwa dari 28 pernyataan yang diajukan kepada 50 responden memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation sebesar ($r_{tabel} > 0.2787$) yang berarti sah. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel dan pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian dapat digunakan untuk mengukur hasil yang diinginkan. Hasil uji reliabilitas metode ditunjukkan pada tabulasi berikut di sampingnya.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0.637	8	Reliabel
Motivasi	0.843	10	Reliabel
kinerja	0.806	10	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliable dengan nilai cronbach alpa lebih besar dari 0,60. Jika pernyataan diajukan kembali, temuan yang secara substansial sama dengan hasil sebelumnya akan diperbolehkan karena setiap item pernyataan yang digunakan akan dapat menerima data. Semua data ini dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya, yang meliputi uji multikolinearitas, homogenitas, normalitas, dan homoskedastisitas.

Ini menjelaskan masing-masing pertanyaan yang diterapkan bisa mendapatkan data jika pertanyaannya mendapat jawaban yang sama dari jawaban sebelumnya. seluruh data tersebut dapat dilanjutkan ke tahap ujiberikutnya, yakni: uji normalitas, homogenitas, dan homoskedastisitas

Uji Normalitas

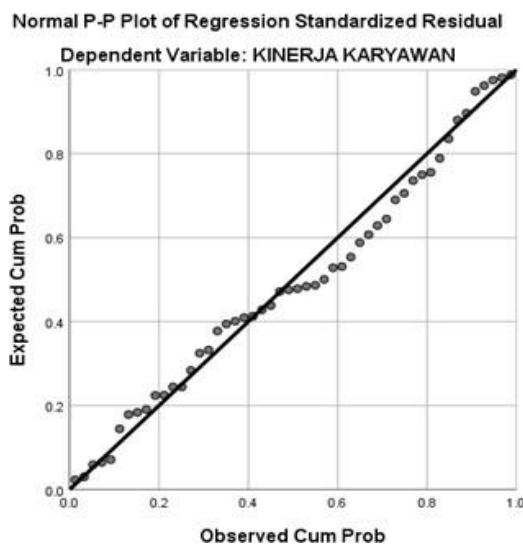
Pengujian diterapkan melalui *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*. Sebab data yang hendak diuji ada dalam level interval (*Engineering Statistics Handbook*). Kemudian, teknik ini dinilai ketat daripada X sebab melakukan pengamatan individu dengan terpisah dan tidak seperti X serta tidak kehilangan informasi sebab penyusunan kategorisasi (Siegel dalam Herniwati, 2019:110).

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.17736382
Most Extreme	Absolute	.070
	Positive	.070
Differences	Negative	-.048
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil pengujian bisa terlihat tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, dimana sig. senilai 0.200 > 0.05. maka berdasarkan pada pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov di atas, kesimpulannya data berdistribusi normal. Dan asumsinya pada sebuah model regresi dipenuhi dengan baik.

Agar bisa lebih jelas, bisa dijelaskan pada diagram Pencar Uji Normalitas, yakni:

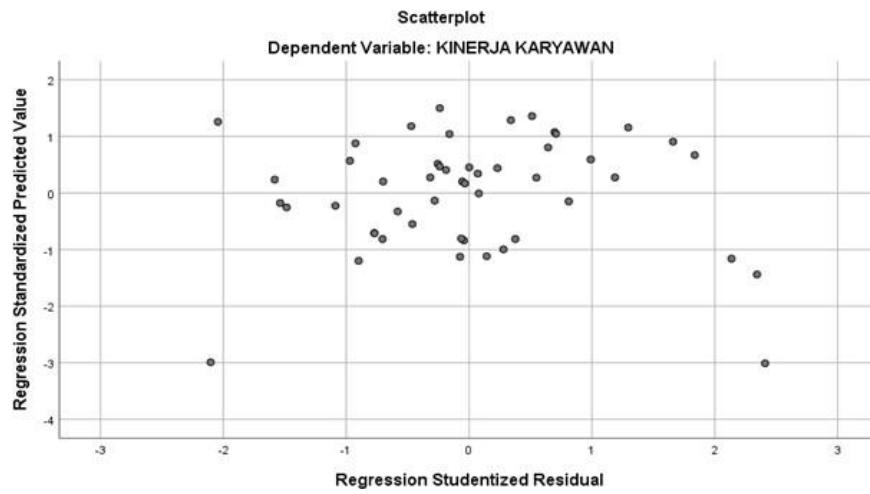


Gambar 1. Diagram Pencar Uji Normalitas

Dari ilustrasi grafik di atas terlihat, dimana titiknya berada dalam sekeliling garis diagonal dan tidak ada titik-titik yang tersebar jauh dari garis diagonal sehingga dikatakan seluruh data terdistribusikan secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian terhadap seluruh variabel penelitian, diterapkan melalui grafik Scatterplot:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sesuai Scatterplot bisa terlihat titik tersebar dan tidak membentuk pola garis, lingkaran, serta lain-lain, maka bisa dinilai model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	16.664	4.084		4.080	.000	
	Kompensasi	.393	.188	.335	2.089	.042	
	Motivasi	.303	.134	.361	2.256	.029	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka model regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e$$

$$Y = 16.664 + 0.393 X_1 + 0.303 X_2 + e$$

Koefisien-koefisien dalam persamaan regresi diatas memiliki arti sebagai berikut :

- Konstan sebesar 16.664 mempunyai arti apabila Kompensasi dan motivasi samadengan nol maka kinerja karyawan sebesar 16.664.
- Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0.393 mempunyai arti setiap kenaikan Kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkat terhadap kinerja karyawan sebesar 0.393 satuan.
- Koefisien regresi motivasi sebesar 0.303 mempunyai arti setiap kenaikan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkat terhadap kinerja karyawan sebesar 0.303 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan dalam memberikan bukti hipotesis yang diajukan oleh peneliti. Pengujian yang diterapkan terdiri dari uji-t untuk parsial dan uji-F dengan bersamaan dalam keseluruhan variabel bebas. Tujuannya yakni melihat berapa jauhnya pengaruh dari variabel bebas pada variabel terikatnya dengan parsial. Uji hipotesis diterapkan melalui derajat signifikansi senilai 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan keyakinan 0,95 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t).

Untuk uji parsial, diterapkan melalui uji t yang mana hasilnya disajikan pada tabulasi.

Tabel 10. Hasil Uji t-hitung

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.664	4.084		4.080 .000
	Kompensasi	.393	.188	.335	2.089 .042
	Motivasi	.303	.134	.361	2.256 .029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Nilai thitung untuk $t_1 = 5,967$ dan $t_2 = 7,862$ diperoleh dari tabel di atas. Derajat kebebasan = $n-k = 1,98498$, taraf signifikansi =

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.27 di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2.089 > 2.01174)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig. 0,042 < 0,05$ maka H_01 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.28 di atas diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2.256 > 2.01174)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig. 0,029 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Untuk uji simultan, diterapkan melalui uji F dimana menghasilkan data dalam tabulasi berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji F Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	609.652	2	304.826	16.755	.000 ^b
	Residual	855.068	47	18.193		
	Total	1464.720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Dari hasil pengujian SPSS diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 16.755 Sedangkan F tabel dari variabel Kompensasi (X1) variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sebesar 3.20. Jadi hasil uji simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16.755 > 3.20$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan adanya Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Sbuah pengukuran utama pada suatu regresi, dikarenakan bisa memberikan informasi baik dan tidak model regresi yang terestimasi. R2 bisa menjelaskan besaran variasi dari variabel terikat Y bisa menjelaskan variabel bebas X. Apabila $R^2 = 0$, maka Y tidak bisa dijelaskan X sama sekali. Kemudian jika $R^2 = 1$, maka variasi Y bisa dijelaskan oleh X, dimana nilaiannya adalah:

Tabel 12. Koefisien Determinasi R^2

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.645 ^a	.416	.391	4.26532	1.779

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisien determinasi diperlukan untuk seberapa besar pengaruh kompensasi (X1), Motivasi (X2), terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan dengan bantuan SPSS dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh ialah sebesar 0.391 atau 39,1% Karena dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas maka koefisien determinasi yang digunakan ialah angka dari nilai Adjusted R Square 39.1% angka tersebut memberikan arti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kompensasi dan motivasi sebesar 39.1% sedangkan sisa sebesar 60.9% dipengaruhi faktor lain diluar pembahasan ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian statistik, didapat bahwa variabel-variabel independen X1, X2 secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Y. Pengaruh dari kedua variabel tersebut bersifat positif dan signifikan, dengan kata lain Kompensasi dan Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan serta hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh variabel- variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Signifikan Antara Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2.089 > 2.01174$) hal ini diperkuat dengan nilai $Sig = 0,042 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan rasa aman, memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaan mereka. Kompensasi yang adil menciptakan rasa keadilan dan kepuasan, yang meningkatkan motivasi dan loyalitas. Ketika kompensasi terkait dengan pencapaian tujuan, ini memberikan insentif bagi karyawan untuk mencapai target dan bekerja lebih efisien. Penghargaan finansial yang sesuai memperkuat perilaku positif, mendorong karyawan untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja mereka. Secara keseluruhan, kompensasi yang efektif meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas, yang padagilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Signifikan Antara motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2.256 > 2.01174)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig, 0,029 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki dampak langsung dan penting terhadap kinerja karyawan, meskipun bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhinya. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan produktif dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi kerja, kreativitas, dan inisiatif karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Namun, ini hanya sebagian dari keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yang juga bisa dipengaruhi oleh aspek lain seperti lingkungan kerja, kompetensi, dan kebijakan manajemen.

Pengaruh Signifikan Antara Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh Dari hasil pengujian SPSS diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 16.755 Sedangkan F_{tabel} dari variabel Kompensasi (X1) variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan (Y) dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sebesar 3.20. Jadi hasil uji simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16.755 > 3,20$) H_03 ditolak dan H_3 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara simultan adanya Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dalam penelitian ini, penelitian menguji apakah Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Anak Rantau Di Kelurahan Kedaung Barat Kecamatan Sepatan Timur Kabupaten Tangerang. Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (t) hasil pengujian SPSS diperoleh hasil $t_{hitung} = 2.089$. Membuktikan variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2.089 > 2.01174)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig, 0,042 < 0,05$ Maka H_01 diterima dan H_1 ditolak. Ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji signifikan parsial (t) hasil pengujian SPSS diperoleh hasil $t_{hitung} = 2.256$. Membuktikan variabel motivasi adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(2.256 > 2.01174)$ hal ini diperkuat dengan nilai $Sig, 0,029 < 0,05$ Maka H_02 ditolak dan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikan simultan (F), Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai probalitas (signifikan) sebesar 0,005 karena signifikansi $0,005 < 0,05$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sebesar 3.20. Jadi hasil uji simultan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16.755 > 3,20$) maka H_03 ditolak dan H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Qiara Media.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.

Amalia, A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(1), 459–468.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3701>

Aziz, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Peruri Wira Timur Di Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya.

Azizah, Afalia Nurul (2022) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Lkms-Bwm Di Indonesia. Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.

Azzahra, V. D. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Sebagai Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 38–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i1.511>

Daryanti and Widayastuti (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *OPTIMAL*, Vol. 20, No. 1, Maret 2023 : 27 – 42.

Edy, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Farida, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.

Fathoni, I., & Putri, A. R. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wahanaartha Ritelindo Cabang Tanah Tinggi Kota Tangerang. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 97–114.

Fauziah, S., & Siahaan, S. M. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kokapura Avia Di Bandar Udara Internasional Yogyakarta Kulon Progo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(2), 456–475.
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i2.3402>

Fransisca, E. Y. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Seluler Pekanbaru [Universitas Islam Riau]. www.aging-us.com.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang.

Hasibuan. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi. Aksara.

Hery. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.

Kahuningan, A. . S. P., & Netra, I. G. S. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(12), 2434–2447.
<https://doi.org/10.31937/akuntansi.v4i2.131>

Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)* (PT. Rajagr).

Kurniawati, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. NEM.

Kurniawati, Hatidja, Jusuf, E., Tiong, P., Darti, Misbahuddin, & Soemaryo, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Latham, G. (2019). *Work Motivation: History, Theory, Research, and Practice*. SAGE Publication.

Latif, M. F., Suroso, & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(3), 1798–1808.
<https://doi.org/1047467/elmal.v5i3.5014>

Mahmudah, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.

Mulyeni, S., Aqil, I., & Herlina. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 1–10.

Muslim, M. (2023). Pengaruh Kompensasi, Sikap Profesional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syiwa Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 26(3), 95–108.

Nurhidayah R., & Muliansyah D., (2023). Management Information Systems In Private Universities And Its Impact On Productivity. *Journal IJMEBE* 1, 3, 2023.
<http://putrapublisher.org/ojs/index.php/jamis/article/download/425/440>

Nurhidayah R., & Muliansyah D., (2023). *Pengantar Manajemen*. PT Luana Publishing House.

Novianti, E., & Andy. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Saptakarsa Prima. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 41–53.
<https://doi.org/10.33096/paradoks.v4i1.743>

Nugroho, B. J. (2023). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pong Codan Indonesia Plen 2*. Universitas Pakuan.

Prasetyo, I., Winarko, R., & Chamariyah. (2021). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gresik.

Puspitasari, P., & Yunianto, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Boga Makmur Gracia Kendal). *Management Studies and Entrepreneurship Journal(MSEJ)*, 5(1), 1370–1378.

Alfianika Maharani, Supriatin, and Puspitawati (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis* [https://tambara.e-journal.id/medikonis/index.ISSN \(Online\): 2723-648X](https://tambara.e-journal.id/medikonis/index.ISSN (Online): 2723-648X).

Rianda & Winarno, (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik* Universitas Bina Taruna Gorontalo Volume IX Nomor 2, 2022.

Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan* (D. Winarni). Eureka Media Aksara.

Yasa, Suarjana, and Putra (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bangunan Ud. Wijaya Kusuma. *Values*, Volume 4, Nomor 1, Tahun 2023 E-Issn: 2721-6810.

Ryan, R., & Deci, E. (2018). *Self-determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.

Saputra, W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adindo Hutani Lestari Estate Sembakung. Universitas Borneo Tarakan.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D.

G. (2021). *Kinerja Karyawan*. CV Widini Media Utama.

Sitinjak, W., Anugrah, R., & Andary, R. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)*. Media Sains Indonesia.

Solahudin, M. (2021). *The Essential of Human Resource Management*. Bintang Sembilan Visitama.

Sudiro, A., & Putri, O. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiarto. (2022). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*.

ALFABETA.

Suprihanto, J. (2018). *Manajemen*. UGM Press.

Tarjo. (2019). *Metode Penelitian Sistem 3X Baca*. Deepublish.

Totos, P. M. O., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. E. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timor Express Intermedia Kupang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3), 659–669.
<https://doi.org/https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10745>

Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.

Wildan, M., & Sa'adah, L. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.