

## PENGARUH KOMPENSASI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA BOGOR

Assifa Nur Ramadhani<sup>1</sup>, Isnurrini Hidayat Susilowati<sup>2</sup>

[jeonsipaaa24@gmail.com](mailto:jeonsipaaa24@gmail.com)<sup>1</sup>, [isnurrini0827@gmail.com](mailto:isnurrini0827@gmail.com)<sup>2</sup>

Universitas Bina Sarana Informatika

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi Pengaruh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk semua organisasi untuk meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia setiap pekerja. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data sampling purposive. Jumlah sampel menggunakan rumus slovin yaitu sebanyak 52 sampel. Data primer dikumpulkan menggunakan penyebaran kuesioner dalam satuan skala likert. Pengolahan data menggunakan software SPSS untuk pengujian kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, pengujian hipotesis, uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini dibuktikan oleh uji t (parsial) pada variabel Kompensasi (X1) bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel Motivasi (X2) terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian melalui uji f (simultan) kedua variabel dikatakan bahwa kedua variabel Kompensasi (X1) dan variabel Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).

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

### ABSTRACT

*This study aims to investigate the effect of work compensation and work motivation on employee performance at the Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor. Human resource management is very important for all organizations to improve the performance and human resources of each worker. The research method uses a quantitative approach using purposive sampling data collection techniques. The number of samples using the slovin formula is 52 samples. Primary data was collected using the distribution of questionnaires in Likert scale units. Data processing uses SPSS software for data quality testing, classical assumption test, multiple linear analysis, hypothesis testing, coefficient of determination test. The results of this study are evidenced by the t test (partial) on the Compensation variable (X1) that there is no significant effect on employee performance. While the Motivation variable (X2) has a significant effect on employee performance. Then through the f test (simultaneous) the two variables said that both the Compensation variable (X1) and the Motivation variable (X2) simultaneously affect performance (Y).*

**Keywords:** Work Compensation, Work Motivation, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Dengan perusahaan yang berkembang di seluruh dunia, persaingan menjadi semakin ketat. Agar perusahaan dapat berkompetisi, sumber daya yang diperlukan oleh bisnis diharapkan dapat memberikan kontribusi pada setiap operasi dan berkontribusi aktif pada kinerja dan keberhasilan perusahaan.

Satu-satunya sumber daya yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan hidup adalah sumber daya manusia, yang mencakup akal sehat, emosi, keterampilan, pengetahuan, dan peran setiap orang dalam lingkungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk semua organisasi untuk meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia

setiap pekerja.

Memahami pentingnya kompensasi bagi karyawan akan mempengaruhi kinerja dan perilaku mereka, yang merupakan salah satu metode untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Banyak bisnis menganggap pendapatan, gaji, dan upah sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Mereka juga menganggap bonus, insentif, tunjangan kesehatan, tunjangan liburan, dan lain-lain sebagai faktor penting.

Selain kompensasi, untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan juga motivasi kepada karyawan. Selain itu, motivasi untuk bekerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal, yaitu dari diri sendiri, dan eksternal, yaitu dari orang lain. Karena itu, karyawan yang termotivasi akan berusaha sebaik mungkin dan memberikan yang terbaik dari diri mereka.

Hasil penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indoraya Internasional (Heriyanto, 2020) Namun, hasil yang berbeda ditemukan bahwa kompensasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rasajasaland Bandung (Rianda & Winarno, 2022). Dalam beberapa penelitian yang dilakukan, telah ditemukan temuan yang sama bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama (Rini Astuti & Suhendri, 2020).

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan untuk mengidentifikasi dan menguraikan pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif berdasarkan data statistik. Untuk menjawab masalah penelitian, variabel-variabel objek penelitian harus diukur dengan teliti. Hasil penelitian ini dapat diperoleh dalam konteks waktu, tempat, dan situasi apa pun. Sebanyak 52 responden dikumpulkan dengan teknik pengambilan sampel yang menggunakan purposive sampling dan perhitungan rumus Slovin. Uji kualitas, asumsi klasik, uji T, uji F, koefisien determinasi R<sup>2</sup>, dan uji regresi linier berganda adalah teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian t (parsial) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan terhadap kompensasi kerja pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel motivasi. Selanjutnya, uji f (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### A. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1, X2, dan Y

Variabel	Indikator	R Hitung Coreted item – total Correlation	R Tabel	Keterangan
Kompensasi Kerja	X1	0,364	0,226	Valid
	X2	0,557		Valid
	X3	0,768		Valid
	X4	0,426		Valid
	X5	0,639		Valid
	X6	0,392		Valid

Motivasi Kerja	X7	0,537	0,226	Valid
	X8	0,275		Valid
	X9	0,645		Valid
	X1	0,657		Valid
	X2	0,549		Valid
	X3	0,554		Valid
	X4	0,474		Valid
	X5	0,789		Valid
	X6	0,679		Valid
Kinerja Karyawan	X7	0,800	0,226	Valid
	X8	0,715		Valid
	X9	0,522		Valid
	Y1	0,594		Valid
	Y2	0,703		Valid
	Y3	0,459		Valid
	Y4	0,675		Valid
	Y5	0,717		Valid
	Y6	0,682		Valid
	Y7	0,663		Valid
Y8	0,786	Valid		
Y9	0,747	Valid		
Y10	0,581	Valid		

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Secara keseluruhan menunjukkan validitas pada variabel-variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan, motivasi, dan kompensasi. Hal ini terlihat pada Rhitung > Rtabel, dimana Rtabel dilihat dari Tabel Product Moment dan Rhitung terlihat dari Corrected Item-Total Correlation.

## B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi	0,670	Reliabel
2.	Motivasi	0,815	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,853	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Memperlihatkan jika seluruh variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Terlihat nilai Cronbach Alpha masing-masing variabel yang melebihi 0,60.

## Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

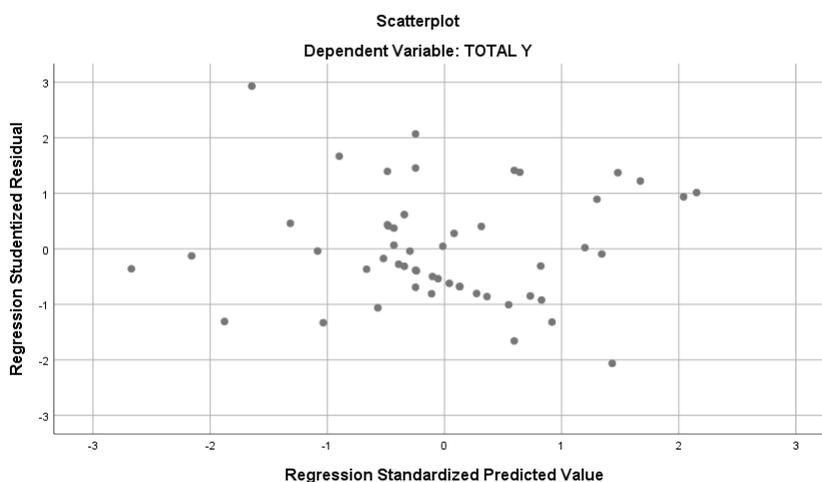
Tabel 3. Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,23416064
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,065
Test Statistic		,108

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Regresi pada penelitian kali ini telah memenuhi asumsi normalitas dilihat pada tabel diatas. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah signifikan, terlihat dari Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,184 > 0,05$ .

### B. Uji Heterokedasitas



Gambar 2. Uji Heterokedasitas

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Pada gambar berikut, tampak jelas bahwa tidak ada heterokedasitas, karena terdapat penyebaran titik-titik pada garis 1-0(-1) pada sumbu Y, yang menghasilkan pola yang tidak jelas.

### C. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Kompensasi Kerja	0,566	1,768	Tidak Terjadi
2	Motivasi Kerja	0,566	1,768	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi di antara variabel-variabel independennya. Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Tolerance pada kedua variabel adalah  $0,566 > 0,10$  pada tabel diatas, yang menunjukkan tidak adanya multikolinieritas. Selanjutnya nilai VIF pada kedua variabel bernilai  $1,768 < 10$  yang artinya tidak terdapat multikolinearitas.

### Uji Hipotesis

#### A. Uji T (parsial)

Tabel 5. Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,932	4,519		4,410	,000
KOMPENSA SI	-,122	,148	-,123	-,825	,413
MOTIVASI	,714	,154	,692	4,637	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Diolah Peneliti 2024

1. Nilai Sig. variabel X1 (kompensasi) lebih tinggi dari 0,05 (5%), sehingga dikatakan jika tidak adanya hubungan yang nyata antara variabel X1 (kompensasi) dengan variabel Y atau kinerja karyawan.
2. Nilai Sig. variabel X2 (motivasi) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 (5%), dengan demikian dapat dikatakan jika variabel Y (kinerja karyawan) secara signifikan terpengaruh oleh variabel X2 (motivasi).

## B. Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,858	2	164,929	15,150	,000 <sup>b</sup>
	Residual	533,450	49	10,887		
	Total	863,308	51			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Nilai f hitung untuk kinerja yaitu 15,150, lalu nilai Sig. yaitu 0,000 menurut hasil ANOVA. Nilai f hitung kinerja ( $15,150 > 2,79$ ) melebihi f tabel, lalu nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), mengindikasikan jika hipotesis H1 dapat diterima.

## C. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,932	4,519		4,410	,000
	KOMPENSASI	-,122	,148	-,123	-,825	,413
	MOTIVASI	,714	,154	,692	4,637	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah peneliti 2024

- a. 19,932 merupakan nilai konstanta yang diperoleh dari hasil persamaan regresi sebelumnya. Hal ini terlihat bahwa jika nilai dari variabel independen, Kompensasi Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), keduanya sama dengan nol (0), maka nilai dari variabel dependen, Kinerja Karyawan (Y), adalah sebesar 19,932.
- b. Variabel Kompensasi Kerja (X1) mempunyai koefisien regresi senilai -0,122 bernilai negatif, sesuai dengan persamaan regresi di atas, dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) akan terjadi penurunan senilai -0,122 apabila variabel Kompensasi Kerja (X1) mengalami kenaikan.
- c. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif 0,714 berdasarkan persamaan regresi di atas. Pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, besarnya Kinerja Pegawai (Y) akan menjadi 0,714 jika variabel Motivasi Kerja (X2) naik satu satuan, dengan asumsi bahwa semua faktor lainnya tetap.

## Uji Koefisien Determinasi

### A. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Kompensasi Kerja

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,333 <sup>a</sup>	,111	,093	3,918

- a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI
- b. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data diolah peneliti 2024*

Kesimpulan bahwa variabel X1 atau kompensasi, sangat dipengaruhi kinerja karyawan (Y), yaitu senilai 0,111 atau 11,1%, dapat diambil dari nilai R Square senilai 0,111 atau 11,1%. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi sisanya sebesar 88,9%, antara lain variabel Motivasi Kerja (X2).

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,611 <sup>a</sup>	,373	,361	3,289

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI
- b. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data diolah peneliti 2024*

Diakui bahwa kinerja karyawan (Y) sangat dipengaruhi oleh variabel X2 (Motivasi), yang dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,373 atau 37,3%. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi sisanya sebesar 62,7%, salah satunya adalah variabel Kompensasi Kerja (X1).

### B. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Simultan  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 <sup>a</sup>	,382	,357	3,300

- a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI
- b. Dependent Variable: KINERJA

*Sumber: Data diolah peneliti 2024*

Nilai R Square yang mencapai 38,2% atau 0,382 menunjukkan korelasi yang signifikan antara kinerja karyawan (Y) dengan variabel-variabel yang berhubungan dengan kompensasi (X1) dan motivasi (X2). Masih banyak faktor lain atau variabel lain yang dapat mempengaruhi 61,8% sisanya.

Berdasarkan hal tersebut, bisa disimpulkan bahwa kompensasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian (Rianda & Winarno, 2022) yang menunjukkan bahwa gaji berdampak sedikit terhadap kinerja pekerja. Korelasi yang buruk menunjukkan bahwa hanya ada sedikit dampak dari perubahan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pekerja di Dinas Koperasi. Kinerja pekerja tidak terpengaruh oleh jumlah uang yang mereka terima. Hal ini disebabkan karena karyawan bekerja tidak semata-mata untuk memperoleh kompensasi. Temuan-temuan penelitian ini tidak sesuai dengan temuan-temuan (Heriyanto, 2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan. Kenaikan gaji berkala tidak berpengaruh pada kinerja karyawan karena pekerjaan adalah hal yang paling penting bagi karyawan. Karyawan biasanya menerima pembayaran setiap bulannya berupa imbalan finansial dan non-finansial.

Temuan dari perhitungan data SPSS yang digunakan dalam analisis di atas mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa temuan ini konsisten dengan penelitian-penelitian terkait sebelumnya oleh (Rini Astuti & Suhendri, 2020) yang telah berhasil membuktikan tingkat Kinerja dipengaruhi positif secara parsial oleh Motivasi Kerja.

Hasil perhitungan data yang dilakukan dengan SPSS pada analisis di atas membuktikan bagaimana motivasi kerja dan kompensasi kerja dapat memengaruhi kinerja mereka secara bersamaan. Menandakan Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja yang dikembangkan sekaligus berpengaruh kepada tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Kesimpulan tersebut menunjukkan hal yang sesuai dengan penelitian relevan sebelumnya oleh (Sabarofek, 2020) yang telah berhasil membuktikan tingkat Kinerja dipengaruhi positif secara simultan oleh Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka diketahui jawaban dari rumusan masalah. Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu secara parsial pada variabel X1 (Kompensasi) sebesar 0,413 lebih besar dari 0,05 (5%) maka berkesimpulan variabel X1 (Kompensasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Pada variabel X2 (Motivasi) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (5%) menunjukkan bahwa variabel X2 (Motivasi) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kemudian secara simultan, hal ini dibuktikan melalui hasil ANOVA yang menunjukkan bahwa nilai F hitung untuk kinerja adalah 15.150 dan nilai Sig. adalah 0,000. Hipotesis H1 dapat didukung karena nilai Sig. kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) dan kinerja f hitung lebih besar dari f tabel ( $15,150 > 2,79$ ). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,382 mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berkontribusi sebesar 38,2% terhadap kinerja karyawan, sementara 61,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini..

## DAFTAR PUSTAKA

Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan." *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/422>

Chatton, A. N. (2017). *TRIK AMPUH PEMBANGKIT SEMANGAT KERJA KARYAWAN ANDA* (J. Ahwanie (ed.)). Laksana. [www.divapress-online.com](http://www.divapress-online.com)

Heriyanto, A. Y. B. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoraya Internasional. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 151–168. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/7153>

Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114. <https://doi.org/10.24114/niaga.v9i2.19037>

Nurdin, H. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf* (p. 123). [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/45534/1/Manajemen sumber daya manusia.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/45534/1/Manajemen%20sumber%20daya%20manusia.pdf)

Oktiani, N., Sabariah, E., Saridawati, S., & Caroline, P. (2019). Implementasi Penerapan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktifitas Kerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 255–262. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6472>

Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 7(1), 48–55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>

Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>

Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>

Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota. *JFRES: Journal of Fiscal and Regional Economy Studies*, 3(2), 37–46. <https://doi.org/10.36883/jfres.v3i2.46>

Sinambela, P. D. L. P. (2021). MANAJEMEN KINERJA: PENGELOLAAN, PENGUKURAN DAN IMPLIKASI KINERJA. Kharisma Putra Utama Offset. <http://www.rajagrafindo.co.id>