

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar

Nini Karlina

STIMLPI Makassar, Program Studi Manajemen

Andi Irfan

STIMLPI Makassar, Program Studi Manajemen

Baharuddin Baharuddin

STIMLPI Makassar, Program Studi Manajemen

Korespondensi penulis : andiirfan@stim-lpi.co.id

Abstract. This research aims to determine the influence of compensation and motivation on employee performance at the Hasanuddin University Makassar Civil Servant Cooperative which operates in the field of funding and financing product needs. The data used in this research is primary data with a sampling method using saturated sampling, and a data analysis method using multiple linear analysis, while the sample taken was 50 employees. The results of this research have been tested for validity and reliability, and have also been tested. The data analysis method uses multiple linear regression analysis techniques and hypothesis testing. The results of this research show that the Compensation variable (X1) has a positive and significant effect on employee work (Y). This means that providing increased compensation to employees will improve employee performance and motivation (X2) has a positive and significant effect on employee work (Y) at the Hasanuddin University Makassar Civil Servant Cooperative. This means that increasing employee work motivation will also increase the performance of employees of the Hasanuddin University Makassar Civil Servant Cooperative.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar yang bergerak di bidang kebutuhan produk pendanaan dan pembiayaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang metode pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling jenuh*, dan metode analisis data menggunakan analisis linear berganda, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 50 karyawan. Hasil penelitian tersebut telah diuji validitas dan reliabilitasnya, juga telah diuji. Metode analisis data menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan (Y). Artinya pemberian kompensasi meningkat ke karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerja karyawan (Y) pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. Artinya meningkatnya motivasi kerja karyawan akan meningkatkan pula kinerja karyawan Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin merupakan koperasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa seperti pelayanan simpan pinjam, pertokoan dan jual beli perumahan. Di era globalisasi yang semakin maju, peran Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh sangat dibutuhkan. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang berada di dalam lingkungan kerja. Majunya teknologi dan perkembangan informasi, tanpa SDM yang handal akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Setiap organisasi perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran dan strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Kompensasi sendiri merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan dalam meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja pegawai, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para pegawai, Pegawai memberikan prestasi kerja yang bai untuk kemajuan perusahaan, perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik secara langsung atau tidak langsung diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada koperasi. Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Fenomena yang terjadi saat ini di mana koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin di Makassar juga sudah mulai mengalami peningkatan permintaan tanah kavling masyarakat untu keperluan tertentu sehingga bisa meningkatkan produktifitas kinerja pegawai dan koperasi. Koperasi meberikan kompensasi kepada para pegawai koperasi, tentunya bertujuan agar dapat mencapai target dan nyaman pegawai. Dengan adanya penerapan pemberian kompensasi, seringkali koperasi mengharapkan adanya peningkatan motivasi dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian denga judul “**Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Di Makassar**”.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegaawai Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin di Makassar?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin di Makassar?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin di Makassar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin di Makassar.

KAJIAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sehingga, nilai prestasi atau hasil kinerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, agar perusahaan mampu mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin (*Hasibuan, 2015*). Menurut *Dessler* dalam *Subekhi* (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut *Hasibuan* (2015) berpendapat bahwa “kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Berdasarkan pendapat-pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk pemberian atau imbalan sebagai tanda jasa perusahaan dari prestasi karyawan terhadap perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan.

Indikator

Menurut *Umar* (2016:232), ”kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai (karyawan) berupa gaji, upah, insentifm bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan”. Menurut *Umar* (2016:234), Indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara rutin.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena sasaran kinerja.

4. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.

5. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

6. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan pegawai.

7. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggungjawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Pengertian Motivasi

Hafidzi,dkk (2019:52) Menyatakan bahwa motivasi kinerja pegawai merupakan daya dorong yang menimbulkan semangat kerja sendiri sehingga dapat bekerja sama, bekerja efisien dan jujur mencapai kekuasaan.mMotivasi adalah hal yang dapat menjadi dorongan seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (217:154) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukansuatu tindakan yang bersifat positif atau negative secara internal maupun eksternal,motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau motivasi kerja . Wilson Bangun (2012:312) Motivasi adalah keinginan seseorang untuk membuatnya bertindak. Seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

Indikator Motivasi

Menurut *Maslow* dalam *Hosnawati* (201) indicator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
4. Kebutuhan harga adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari pegawai dan masyarakat lingkungannya.
5. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Pengertian Kinerja Pegawai

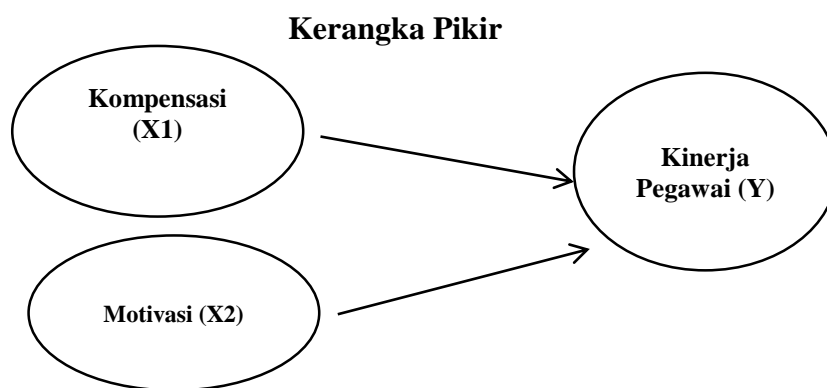
Koperasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan koperasi yang telah ditetapkan. Menurut *Sandy* (2015:11), “kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan”. Sedangkan menurut *Sutrisno* (2016:151) “kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja”. *Mangkunegara* (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan. *Robbin* (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil pegawai dalam suatu proses melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggungjawab yang diberikan. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan, sehingga karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk membantu mewujudkan tujuan koperasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut *Robbins* (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas kerja adalah pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kecermatan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

KERANGKA PIKIR



HIPOTESIS

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Diduga bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin di Makassar.

METODE PENELITIAN

ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linear Berganda

Di dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random yang berarti mempunyai distribusi probabilistic. Variabel independen diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). *Herrhyanto* (2017:163), jika garis regresi tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kepuasan konsumen, sementara untuk variabel independen adalah kualitas produk. Jika dimasukkan pada formulasi regresi linear berganda analisis ini menggunakan bantuan program computer dengan paket program SPSS 23.0 maka akan diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kompensasi

X2 : Motivasi

α : Konstanta

β_1 / β_2 : Koefisien Regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

e : Error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat sejauh mana suatu instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas pada penelitian ini dilakukan pada 50 responden, pengujian validitas menggunakan tingkat signifikan (α) sebesar 5% atau 0,05. Untuk memperoleh nilai r tabel terlebih dahulu mencari $Df = N - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga nilai r tabel = 0,278. Data dinilai valid apabila nilai r hitung > r table dan nilai signifikan < 0,05. Adapun alat pengujian yang dipakai adalah rumus korelasi product moment pearson dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kompensasi X1

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	N	Kesimpulan
1	0.825	0.278	50	Valid
2	0.791	0.278	50	Valid
3	0.781	0.278	50	Valid
4	0.802	0.278	50	Valid
5	0.830	0.278	50	Valid
6	0.833	0.278	50	Valid
7	0.749	0.278	50	Valid

Sumber: Data diolah 2023. Berdasarkan hasil tabel keluar

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai-nilai yang tercatat dalam tabel, dimana pada umumnya harga yang dihitung lebih penting daripada harga meja, dapat disimpulkan bahwa semua hal yang berhubungan dengan variabel kompensasi adalah substansial.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Motivasi X2

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	N	Kesimpulan
1	0.831	0.278	50	Valid
2	0.760	0.278	50	Valid
3	0.794	0.278	50	Valid
4	0.787	0.278	50	Valid
5	0.755	0.278	50	Valid

Sumber: Data diolah 2023. Berdasarkan hasil tabel keluar

Berdasarkan kemunculan tabel di atas, nilai-nilai yang tercatat di dalam tabel, dimana pada umumnya penghargaan dari tabel tersebut, dapat dikatakan bahwa segala sesuatu untuk variabel motivasi adalah substansial.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kerja Karyawan Y

Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	N	Kesimpulan
1	0.794	0.278	50	Valid
2	0.789	0.278	50	Valid
3	0.799	0.278	50	Valid
4	0.791	0.278	50	Valid
5	0.783	0.278	50	Valid

Sumber: Data diolah 2023. Berdasarkan hasil tabel keluar

Berdasarkan hasil tabel di atas, nilai-nilai yang tercatat di dalam tabel, dimana penghargaan umum dari tabel tersebut, dapat dikatakan bahwa segala sesuatu untuk variabel pekerjaan karyawan adalah valid.

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid, karena koefisien yang dihasilkan lebih besar dari 0.278. Sehingga tidak perlu mengganti atau menghapus pernyataan.

2. Uji Realibitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika digunakan onyek yang sama lebih dari sekali. Atau dengan kata lain uji reliabilitas dapat diartikan bertujuan menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Jika reabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berdasarkan hasil pehitungan rumus Alfa Cronbach dengan menggunakan SPSS versi 26, maka diperoleh keputusan koefisien reabilitas dari penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.9

Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.864	Reliabel
Motivasi (X2)	0.844	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.850	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel pernyataan mempunyai nilai yang bisa dikategorikan reliabilitas adalah dapat diterima karena lebih besar dari nilai cronbach'c alpha 0,6.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian diketahui persamaan regresi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistica 26 dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.504	1.391		1.081	.285
	Kompensasi	.409	.096	.575	4.248	.000
	Motivasi	.352	.142	.336	2.481	.017
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Untuk menentukan persamaan regresi berganda pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis koefisien regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 1.504 + 0.409 X_1 + 0.352 X_2 + 2.274$$

Dimana:

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

e = 2.274

a = nilai konstanta menunjukkan bahwa jika terdapat variabel kompensasi dan motivasi maka variabel kinerja karyawan akan mencapai nilai sebesar 1.509.

b₁ = koefisien regresi sebesar 0,409 artinya setiap penambahan variabel kompensasi 1% maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,409.

b₂ = koefisien regresi sebesar 0,352 artinya setiap penambahan variabel motivasi 1% maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,352.

3. Pengujian Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas (independent variable) terhadap variabel terkait (dependent variable), biasanya ditanyakan dalam presentase. Koefisien determinasi ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Tabel 4.11
Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880	.775	.766	2.274

Sumber: Data diolah 2023 Berdasarkan hasil tabel keluar

Dari table output spss diatas Summary Uji Koefisien Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,775 atau $0,775 \times 100 = 77.5\%$ yang memiliki pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 77.5% dan selebihnya 22.5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak peneliti teliti.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji agak digunakan untuk menguji hubungan kritis antara faktor bebas dan non-independen, memanfaatkan program komputer SPSS untuk Windows 23 yang ditampilkan dalam bentuk tabel.

Tabel 4.12
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.504	1.391		1.081	.285
	Kompensasi	.409	.096	.575	4.248	.000
	Motivasi	.352	.142	.336	2.481	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah 2023 Berdasarkan hasil tabel keluar

Diperoleh nilai variabel kompensasi (X1) thitung sebesar 4.248. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas N-k-1 yaitu $50 - 2 - 1 = 47$, maka diperoleh tTabel 2.010. Karena thitung lebih besar daripada ttabel

yaitu $4.248 > 2.010$ dan nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Diperoleh nilai variabel motivasi (X_2) thitung sebesar 2.481. Selanjutnya menentukan tTabel. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha/2 = 0,05 = 0.025$ dengan derajat bebas $N-k-1$ yaitu $50 - 2 - 1 = 47$, maka diperoleh tTabel 2.010. Karena thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.481 > 2.010$ dan nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Universitas Hasanuddin Makassar

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,409 dengan tingkat signifikan 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini dapat juga dibuktikan dengan thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $4.248 > 2.010$ dan nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, ini juga dapat Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian bahwa adanya gaji yang diterima karyawan, dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktu setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas di kantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktivitas kerja karyawan yang baik, telah menjadikan merasa nyaman dan 68 sesuai dengan beban tugas yang telah diberikan oleh organisasi dibidang kerjanya sehingga karyawan akan senang dan mencintai pekerjaannya. Penjelasan tersebut diperkuat dan

didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wijayanto(2013) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu dilihat dari wawancara dan hasil rekapitulasi koesioner, berdasarkan jawaban dari responden yang merupakan karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,352 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.481 > 2.010$ dan nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan. Hal ini relevan dengan pendapat (Hasibuan 2007), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor: tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, fasilitas kantor (Rivai 2011:859). Menurut Lutan (2008) beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh bodur (2008), Matthews (2008), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2010), bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja. Dan juga menurut para responden yang merupakan karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar. Dan Handoko (2012:155) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Oleh karena itu, bila karyawan memandang bahwa kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja

mereka bisa turun secara dramatis. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kepuasan kerja, oleh karena itu diperlukan perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, apabila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja maupun kepuasan kerja mereka akan turun.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $4.248 > 2.010$ dan nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana thitung lebih besar daripada ttabel yaitu $2.481 > 2.010$ dan nilai signifikansi (Sig.) > 0.05 , maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri Universitas Hasanuddin Makassar adalah variabel kompensasi ini terlihat dari hasil analisis data persamaan regresi yang dilakukan dimana koefisien variabel dari hasil ($0,409 > 0,352$).

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gray. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Perspektif*, XVI(1), <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/3228/2099>
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu Sp. 2007. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- H'Mulkin, A., Fajriansyah, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Arasoe Kab. Bone. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Hasibuan, Malayu SP. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan

- Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1
- Hosnawati(2016). Pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja sebagai variable Moderasi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Herrhyanto, N. (2017). Analisis Data Kuantitatif Dengan Statistika Inferensial (1st Ed.). Bandung: YramaWidya.
- Irfan, A., Irwan, A., & Alim, A. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Bone. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(1), 240-250.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nuryadin, A., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Biringkanaya. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 681-687.
- Rivai Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama.
- SalidiSamsudin, M.M.M.Pd (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung Penerbit Pustaka Setia.
- Umar, Husein. 2007. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.