

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH BMT MUAMALAT KABUPATEN KARANGANYAR

Robani Auliya Zuhair¹⁾, Giyono²⁾

^{1),2)}Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta

E-mail: robanizuhai97@gmail.com¹⁾, giyono_unsa@gmail.com²⁾

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation and compensation to work satisfaction employess Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar. The data of this study were obtained from the questionnaires, literature study, related to the purpose of the study. The technique of analysis using counted 30 people. The results showed that the variabel of motivation and compensation have positif and significant effect on empolyce performance at Koperasi Simpan Pinjam Dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar.

Keywords: Motivation, Compensation, Satisfaction Work

PENDAHULUAN

Untuk dapat memberikan tenaga yang professional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya bukan hanya pemberian motivasi tapi juga kompensasi.

Pada prinsipnya pemberian kompensasi dapat menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima kompensasi yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhan. Jadi, pemberian kompensasi merupakan sarana motivasi yang dapat mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

Aspek sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan dalam sebuah organisasi. Manajemen sumberdaya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam menghadapi persaingan pada era perdagangan bebas, kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan seoptimal mungkin untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas.

Banyak sumber daya yang dimiliki perusahaan sering dijadikan andalan untuk dapat bertahan dalam lingkungan persaingan. Dari berbagai sumber yang dimiliki perusahaan, pegawai yang memiliki kepercayaan, komitmen dan kinerja yang baik merupakan aset perusahaan yang sangat berharga. Lilian, Poltak dan Sarton (2019) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan menjadi perhatian tersendiri bagi semua perusahaan, karena semakin baik hasil kinerja karyawan maka barang atau jasa yang dihasilkan juga semakin baik dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Oleh karena itu dengan memberikan motivasi dan kompensasi terhadap karyawan, perusahaan berharap jika nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan kualitas barang atau jasa yang dihasilkan karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan

perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Untuk lebih menjelaskan pengertian dari manajemen sumber daya manusia, berikut ini penulis mengutip beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Dessler manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja. Dari defnisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016, p.141) motivasi berasal dari kata latin *mover* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi didalam manajemen hanya ditunjukkan kepada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Penting nya adanya motivasi karena dengan adanya motivasi dapat mendukung perilaku manusia untuk bekerja giat dan antusias mencapai optimal.

Hasibun (2016, p.97), menjelaskan beberapa tujuan pemberian motivasi adalah usaha untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas nya meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompensasi

Pengertian dari kompensasi secara umum adalah segala sesuatu yang diterima seseorang baik berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada seseorang. Pengertian kompensasi umumnya merupakan suatu objek yang diberikan, kecuali dari pajak pendapatan. Dengan kata lain kompensasi adalah imbal baik berupa uang atau non-uang yang diberikan kepada karyawan sebagai pengganti pekerjaan yang telah dilakukan dan agar dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut salah satu ahli Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Handoko (2014:155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia, Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

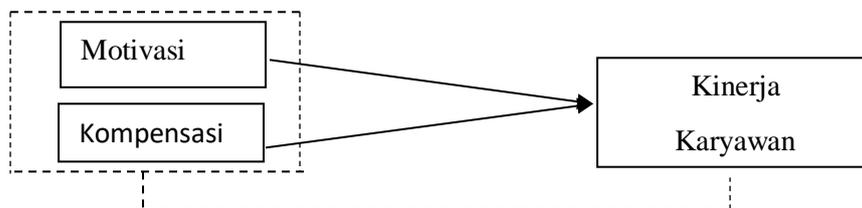
Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menganalisis tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan staf administrasi diantaranya dilakukan oleh Edi Nugroho (2013), Febriyanti (2011) dan Pudjo

Wibowo (2018). Dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwasannya ada persamaan penelitian dalam menggunakan variabel yaitu variabel motivasi dan kompensasi menjadi variabel independen dan variabel kinerja menjadi variabel dependen, sedangkan perbedaannya adalah di objek penelitian.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan yang ada dalam penelitian ini dan kajian terhadap penelitian terdahulu maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- > : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial
- - - - -> : Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan

Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan yang akan diuji kebenarannya dengan fakta yang ada. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar.

Hasibun (2016) menjelaskan beberapa tujuan pemberian motivasi adalah usaha untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Selain itu pemimpin juga dapat memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawannya secara menyeluruh tanpa memandang jabatan para karyawan. Maka hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan lebih bisa produktif.

H : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar.

Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh para karyawan berbeda, hal ini berkaitan dengan jabatan dan tanggungjawab setiap karyawan. Dengan besarnya kompensasi yang diterima maka dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Tetapi sebaliknya apabila kompensasi yang diterima tidak layak dan tidak sesuai dengan hasil pekerjaannya maka akan mempengaruhi kinerja mereka.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar

3. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar.

Motivasi dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika motivasi dan kompensasi diberikan secara adil danimbang maka akan memberikan rasa semangat pada karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi dan kompensasi diberikan secara tidak adil maka akan mempengaruhi kinerja para karyawan,

H3 : Motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam dan pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah dilaksanakan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar. Pemilihan lokasi penelitian ini dikarenakan adanya jaminan terpenuhinya data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, selain itu faktor kinerja merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktifitas instansi, lembaga, organisasi, dan perusahaan.

Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah sesuatu yang menjadi sasaran penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar terkait dengan pengembangan sumber daya manusia, pengetahuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan di BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel bebas, yaitu motivasi dan kompensasi terhadap variabel tak bebas (Y) kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 11.00 adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikan
Konstanta	11,297	1,644	0,108
Motivasi	0,178	3,221	0,002
Kompensasi	0,724	2,378	0,022
F_{hitung}	10,659		
R^2	0,337		

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 11,297 + 0,178 X_1 + 0,724 X_2$$

(1,644) (3,221) (2,378)

Nilai konstanta sebesar 11,297 artinya apabila tidak ada motivasi dan kompensasi maka kinerja karyawan akan sebesar 11,297. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,178 artinya apabila motivasi lebih kondusif dan ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,178. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,724 artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,724.

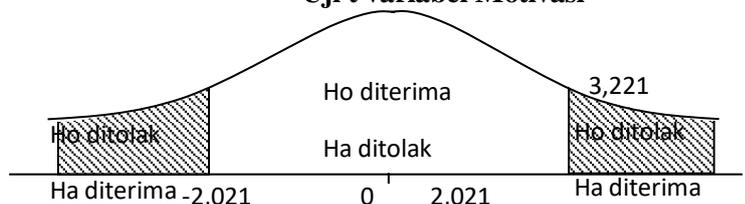
Uji t

Tujuan pengujian ini adalah untuk melihat pengaruh, antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Dalam hal ini adalah untuk melihat pengaruh antara motivasi dan kompensasi sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

a. Pengujian terhadap variabel motivasi (X_1)

Dari hasil regresi diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 3,221 sedangkan besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% atau ($\alpha: 0,05$) adalah 2,021 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_a), yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha: 0,05$).

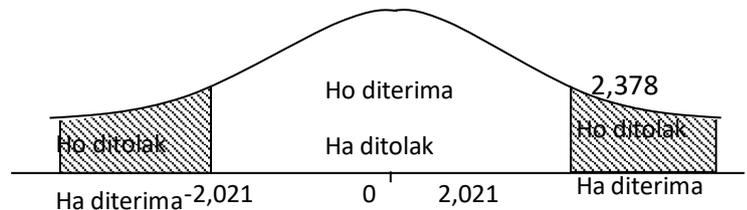
Gambar 2
Uji t variabel Motivasi



b. Pengujian terhadap variable kompensasi (X_2)

Dari hasil regresi diketahui bahwa besarnya nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 2,378 sedangkan besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha: 0,05$) adalah 2,021 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (menolak H_a), yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha: 0,05$).

Gambar 3
 Uji t variable Kompensasi

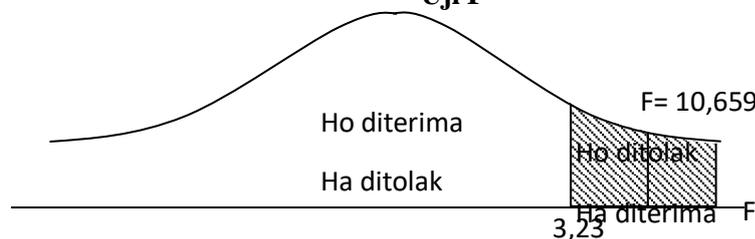


Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui, apakah variabel independen secara bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria dari uji F yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_a), yang berarti secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), yang berarti model tidak eksis.

Penentuan daerah kritis uji F dengan keyakinan 95% atau ($\alpha = 0,05$) diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,23 sedangkan nilai F_{hitung} hasil pengolahan data adalah sebesar 10,659 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Gambar 4
 Uji F



Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kebaikan dari persamaan regresi yaitu menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independennya dalam model. Dari hasil analisis regresi dengan program SPSS for windows, diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,337 yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kompensasi sebesar 33,7 % dan sisanya yaitu 64,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang diestimasi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan alat uji analisis metode *Kolmogorof Smirnof*. Dengan kesimpulan apabila probabilitas (Sig.) $> 0,01$ berarti normal. Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS versi 11.00 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,06 maka nilai $0,006 > 0,01$ maka dapat disimpulkan data tersebar normal.

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen, dinyatakan kombinasi linier variabel independen lainnya, atau variabel independen merupakan fungsi dari variabel independen lainnya (Gujarati, 2003: 342). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas ini digunakan

metode VIF. Jika nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis multikolinieritas dapat dilihat dalam tabel 4.3

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Motivasi	1,069	Tidak ada multikolinieritas
Kompensasi	1,069	Tidak ada multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2022

Dari hasil pengujian dengan metode VIF terlihat bahwa nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana variabel pengganggu tidak mempunyai varians yang sama. Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode korelasi Rank Spearman.

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi	0,707	Tidak ada heteroskedastisitas
Kompensasi	0,116	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa signifikansi iklim organisasi dan *locus control* > 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pembahasan

Hasil uji F dengan keyakinan 95% atau ($\alpha = 0,05$) diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,23 sedangkan nilai F_{hitung} hasil pengolahan data adalah sebesar 10,659 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi R^2 adalah sebesar 0,337 yang menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan kompensasi sebesar 33,7 % dan sisanya yaitu 64,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model yang diestimasi.

Berdasarkan pengujian regresi linier berganda pada koefisien regresi diperoleh bahwa variabel motivasi dan variabel kompensasi mempunyai arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar. Artinya apabila motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Uji t nilai t_{hitung} variabel motivasi adalah 3,221 sedangkan besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% atau ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (menerima H_a), yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha : 0,05$). Nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah 2,378 sedangkan besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha : 0,05$) adalah 2,021 karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (menolak H_a), yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat keyakinan 95% ($\alpha : 0,05$).

Hasil penelitian ini dapat diposisikan sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas diketahui semua item pertanyaan valid dan juga *reliabel* oleh karena itu analisis dapat dilanjutkan ke uji statistik dan uji regresi linier berganda.
2. Uji regresi linier berganda diperoleh nilai a atau konstanta sebesar 11,297 artinya apabila tidak ada variabel motivasi dan kompensasi maka kinerja karyawan akan sebesar 11,297. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,178 artinya apabila motivasi meningkat kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,178 dan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,724 artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,724.
3. Uji t diketahui bahwa semua variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan BMT Muamalat

Kabupaten Karanganyar.

4. Uji F dengan keyakinan 95% atau ($\alpha = 0,05$) diketahui nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,23 sedangkan nilai F_{hitung} dari hasil pengolahan data adalah sebesar 10,659 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
5. Nilai R^2 sebesar 0,337 artinya variabel independen yaitu motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 33,7% sedangkan sisanya 64,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang diestimasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan-kesimpulan yang berdasarkan penelitian. Beberapa kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar dapat diterima. Hal ini dilihat dari uji t yang menunjukkan nilai t_{hitung} variabel motivasi lebih besar dari tabel maka H_0 ditolak (menerima H_a), yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor: tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, fasilitas kantor. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan. Dan juga menurut para responden yang merupakan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar dapat diterima. Hal ini dilihat dari uji t nilai t_{hitung} variabel kompensasi besarnya nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima (menolak H_a), yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada tingkat keyakinan. Faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuanya itu ada di dalam pemberian penghargaan dalam kompensasi kerja.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel motivasi dan variabel kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini dilihat dari uji F dengan diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan memberikan beberapa saran yang merupakan hasil kebijakan dari penelitian yakni sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar maka hendaknya atasan dan juga semua karyawan menciptakan motivasi yang kondusif, menciptakan hubungan yang harmonis antara bawahan, teman sejawat dan atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Kompensasi sebaiknya terus diberikan karena kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang pengaruhnya masih dibawah variabel motivasi. Untuk BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar agar kiranya lebih memperhatikan kompensasinya terhadap karyawan dalam bekerja, karena kompensasi merupakan salah satu pengaruh yang cukup besar demi menciptakan gairah kerja yang tinggi dan juga menciptakan peningkatan kinerja dalam perusahaan disamping pembentukan identitas perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada BMT Muamalat Kabupaten Karanganyar perusahaan harus lebih dapat mendukung dan menilai lebih individu para karyawannya. Sehingga dengan begitu motivasi dan kompensasi dapat di terapkan dan mempengaruhi pada kinerja karyawan yang dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian*, Penerbit Erlangga. PT. Rineka Ciptaan. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajer Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga.
- Dharma. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Penerbit :Ghalia Indonesia, Jakarta
- Edi Nugroho (2013) “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado*: Skripsi
- Febriyanti (2011) “*Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Carsurindo Superintendent Medan*”: Skripsi
- Haryani, Sagita Sukma. (2015). *Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang)*. Diss. Brawijaya University,
- Hasibuan Malayu. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Jufrizen. (2018) "Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan." *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*.
- Juliandi Azuar, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk ilmu-ilmu Bisnis*. Cetakan Pertama, Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Mangkunegara, Anwar. Prabu (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan*, cetakan kesebelasan, bandung: resdak karyawan offset.
- Nurchahyo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya Offest. Bandung
- PT. Gelora Aksara Pratama Siregar, M. Maradongan. (2019). *PENGARUH REKRUTMEN (X1) DAN MOTIVASI (X2) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y) PADA DIVISI PEMASARAN PT. BHINNEKA LIFE INDONESIA CABANG MEDAN*. Diss. UNIVERSITAS DHARMAWANGSA.
- Pudjo Wibowo (2018) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT indoraya internasional di Yogyakarta)*
- Putri Juwita Sari (2017) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kusumahado sentosa karanganyar*
- Rivai & Sagala. (2014). *Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya*.
- Setiaji, Bambang. (2016). *Pedoman Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Simamora, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta
- Supranto, J. 2014. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*: Rineka Cipta, Jakarta.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Widodo, 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.