

Skripsi_Ni_Nyoman_Sukarini_2415664065_BAB 1-5.pdf

 Politeknik Negeri Bali

Document Details

Submission ID

trn:oid::3618:104692830

Submission Date

Jul 16, 2025, 7:02 PM GMT+8

Download Date

Jul 16, 2025, 7:13 PM GMT+8

File Name

Skripsi_Ni_Nyoman_Sukarini_2415664065_BAB 1-5.pdf

File Size

907.7 KB

79 Pages

12,336 Words

77,465 Characters

28% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 10 words)
- Abstract

Exclusions

- 18 Excluded Matches

Top Sources

- 23%  Internet sources
- 15%  Publications
- 20%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

23%  Internet sources
15%  Publications
20%  Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	eprints.unmas.ac.id	4%
2	Internet	repository.uinjkt.ac.id	3%
3	Internet	repository.ub.ac.id	2%
4	Publication	Faradilla Sari, Ayuni Fitri, Irma Susanti. JURNAL EKONOMI SAKTI (JES), 2022	<1%
5	Internet	repositori.uin-alauddin.ac.id	<1%
6	Internet	dspace.umkt.ac.id	<1%
7	Internet	pascasarjanafe.untan.ac.id	<1%
8	Submitted works	Iain Palopo on 2025-07-14	<1%
9	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
10	Submitted works	Universitas PGRI Palembang on 2025-07-08	<1%
11	Internet	id.123dok.com	<1%

12	Internet	repository.ar-raniry.ac.id	<1%
13	Internet	eprints.unpam.ac.id	<1%
14	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2024-06-18	<1%
15	Internet	journal.pancabudi.ac.id	<1%
16	Submitted works	Jayabaya University on 2020-01-07	<1%
17	Submitted works	United International University on 2024-09-13	<1%
18	Submitted works	Syntax Corporation on 2025-07-01	<1%
19	Submitted works	Universitas Muhammadiyah Buton on 2024-12-01	<1%
20	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-03	<1%
21	Internet	docplayer.info	<1%
22	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2018-12-03	<1%
23	Internet	repositori.umrah.ac.id	<1%
24	Publication	Fendi Setianto, Yudiarto Perdana Putra, Marwita Andarini. "Pengaruh Motivasi D...	<1%
25	Internet	repository.umsu.ac.id	<1%

26	Submitted works	Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur on 2021-07-30	<1%
27	Publication	Ni Luh Indah Armantari, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Ida Ayu Mashyuni. "P...	<1%
28	Submitted works	UIN KH. Achmad Siddiq Jember on 2025-05-26	<1%
29	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-22	<1%
30	Internet	repository.usd.ac.id	<1%
31	Submitted works	Jayabaya University on 2020-01-13	<1%
32	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2022-01-27	<1%
33	Internet	eprints.uny.ac.id	<1%
34	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	<1%
35	Internet	e-journal.unmas.ac.id	<1%
36	Submitted works	Universitas Negeri Jakarta on 2022-02-14	<1%
37	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
38	Publication	Ida Afiyani, Dahli Suhaeli, Muhdiyanto Muhdiyanto. "Pengaruh Work Life Balance...	<1%
39	Internet	eprints.iain-surakarta.ac.id	<1%

40	Internet	repository.uinsaizu.ac.id	<1%
41	Submitted works	Keimyung University on 2024-07-10	<1%
42	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-08	<1%
43	Submitted works	Universitas Respati Indonesia on 2023-06-23	<1%
44	Internet	eprints.radenfatah.ac.id	<1%
45	Internet	repository.unhas.ac.id	<1%
46	Publication	Fitriyani Siompo, Christina Sososutiksno, Muhammad Fadillah Laitupa. "PENGAR...	<1%
47	Submitted works	President University on 2017-04-01	<1%
48	Publication	Prima, Ellen. "Pengaruh Pengetahuan, Motivasi, Dan Sikap Pengasuhan Terhadap...	<1%
49	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2017-08-01	<1%
50	Submitted works	Universitas Pendidikan Ganesha on 2025-06-20	<1%
51	Publication	Taufikur Rahman, Siti Solikhah. "Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja d...	<1%
52	Submitted works	Universitas Diponegoro on 2018-12-24	<1%
53	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2019-11-07	<1%

54	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
55	Publication	Tarwijo Tarwijo, Efrilita Galenium Sofyan. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DA...	<1%
56	Submitted works	Universitas Muhammadiyah Buton on 2025-05-31	<1%
57	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-07	<1%
58	Submitted works	Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) on 2022-09-21	<1%
59	Publication	Cecep Edi Hidayat, Muliadi Muliadi, Agus Wahyudi, Dede Puspa Pujia. "Pengaruh ...	<1%
60	Publication	Hardijanto. "Peran IT Capability Dalam Memoderasi Pengaruh Workload dan Wor...	<1%
61	Publication	Laelatus Sopiah, Sumardi Sumardi, Jaka Slameta. "Pengaruh Motivasi Kerja dan K...	<1%
62	Submitted works	Universitas Nasional on 2021-01-25	<1%
63	Submitted works	Universitas Pancasila on 2025-05-30	<1%
64	Internet	repository.upiypk.ac.id	<1%
65	Internet	repository.widyamataram.ac.id	<1%
66	Publication	M Afdal Zikri, Yelfiarita Yelfiarita, Darnetti Darnetti. "Pengaruh Kompensasi dan ...	<1%
67	Publication	Ni Made Satya Utami, I Kadek Ari Sanjaya, Ary Wira Andika. "PENGARUH LINGKU...	<1%

68	Publication	Puspa Dewi Yulianty, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, Hani Indriyanti. "Pen...	<1%
69	Submitted works	Sultan Agung Islamic University on 2025-05-14	<1%
70	Submitted works	Sultan Agung Islamic University on 2025-05-19	<1%
71	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2019-06-19	<1%
72	Internet	jurnal.pancabudi.ac.id	<1%
73	Internet	repositori.stiamak.ac.id	<1%
74	Internet	repository.uhn.ac.id	<1%
75	Publication	Jaini, Hasbullah. "Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Dalam Pen...	<1%
76	Publication	Kuyun Lindasari, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Kompensasi, M...	<1%
77	Publication	Pratiwi, Bianda Sekar. "Pengaruh Intellectual Capability , Budaya Perusahaan Da...	<1%
78	Publication	Rismawati Rismawati, Novi Rudiyantri, Mela Aprillia, Sindi Pramita. "Pengaruh Wo...	<1%
79	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2019-06-19	<1%
80	Submitted works	Universitas Putera Batam on 2021-01-14	<1%
81	Internet	eskripsi.usm.ac.id	<1%

82	Internet	repository.teknokrat.ac.id	<1%
83	Submitted works	Binus University International on 2021-06-19	<1%
84	Publication	Rakhmi Ridhawati, Wahyuni Tri Utami. "PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI ...	<1%
85	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-02-03	<1%
86	Submitted works	Universitas Nasional on 2022-08-11	<1%
87	Internet	eprints.ukmc.ac.id	<1%
88	Publication	Anggi Anggriani, Chairul Adhim, Shoalihin Shoalihin. "Optimalisasi Kinerja Pegaw...	<1%
89	Submitted works	College of the Canyons on 2023-08-23	<1%
90	Publication	Denis Denis, Agung Widhi Kurniawan, Burhanuddin Burhanuddin, Romansyah Sa...	<1%
91	Publication	Edelweis Edelweis, Pitriyani Pitriyani, Yona Melia. "Pengaruh Employee Engagem...	<1%
92	Publication	Fatkhuri, Nurhasanah, Asep Suherman, Ilham, Roy Setiawan. "Menakar Dampak...	<1%
93	Submitted works	LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II on 2025-02-15	<1%
94	Publication	Nadlif, Muhammad Naufal. "Model Penurunan Niat Pindah Kerja Berbasis Beban ...	<1%
95	Publication	Rahmawati, Dessy. "Anteseden dan Konsekuensi Employee Engagement Sumber ...	<1%

96

Publication

Sovie Aunia, Mochammad Mukti Ali. "Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan ... <1%

97

Submitted works

Universitas Nasional on 2022-02-09 <1%

98

Submitted works

Universitas Nasional on 2022-03-18 <1%

99

Submitted works

Universitas Putera Batam on 2021-01-14 <1%

100

Submitted works

Universitas Sains Alquran on 2024-07-12 <1%

101

Internet

ejournal.unhi.ac.id <1%

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

1 Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang berperan penting dalam mengelola potensi keuangan desa pekraman di Bali. LPD memiliki posisi strategis dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat desa melalui penyediaan layanan keuangan yang mudah diakses dan disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat adat. Berbeda dengan lembaga keuangan pada umumnya, LPD hanya beroperasi di lingkungan desa adat dan secara eksklusif melayani masyarakat desa pekraman.

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Bali No. 3 Tahun 2017, keberadaan LPD bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat hukum adat (krama desa pekraman) melalui kontribusi ekonomi, sosial, dan budaya. LPD juga berfungsi sebagai sumber pendanaan bagi masyarakat yang membutuhkan modal usaha, sehingga memiliki peran vital dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Namun, keberhasilan lembaga seperti LPD tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM menjadi elemen strategis yang menentukan produktivitas dan daya saing organisasi. Karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi sangat berpengaruh dalam menjaga kepercayaan masyarakat terhadap LPD dan dalam mewujudkan tujuan lembaga. Dalam konteks organisasi modern, SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi sebagai aset yang dapat menciptakan nilai tambah (Dewi, 2024).

Dalam praktiknya, LPD menghadapi berbagai tantangan, khususnya terkait dengan kinerja karyawan. Banyak LPD mengalami kendala dalam mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu permasalahan utama yang ditemukan adalah beban kerja yang tinggi, terutama karena adanya praktik perangkapan tugas oleh satu karyawan. Sebagai contoh, pada bagian kredit, satu karyawan bisa merangkap tugas mulai dari pemasaran, penerimaan permohonan, analisis, survei lokasi, input data, pemantauan, penagihan, hingga penyusunan laporan bulanan. Hanya pencairan dana yang dilakukan oleh kasir. Akibatnya, efektivitas dan efisiensi kerja menjadi terganggu.

Berdasarkan laporan pencairan kredit, masih terdapat karyawan yang belum mencapai target kerja dan belum menyelesaikan tugas secara optimal. Berikut adalah data persentase pencapaian target pencairan kredit oleh karyawan di LPD Desa Adat Cangu tahun 2024.

Tabel 1.1
Laporan Pencapaian Target Pencairan Kredit
LPD Desa Adat Cangu Tahun 2024

No.	Nama Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	% Pencapaian
1	Sartini	54.000.000.000	55.353.762.300	103%
2	Komang Alit	54.000.000.000	10.749.719.000	20%
3	Kadek Wahyu	54.000.000.000	36.067.504.000	67%
4	Gede Suryadi	54.000.000.000	49.310.896.700	91%

Sumber : LPD Desa Adat Cangu

Berdasarkan data diatas salah satu faktor yang diduga memengaruhi rendahnya kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya dalam organisasi,

92 baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Novarini et al., 2023). Kompensasi finansial dibagi menjadi kompensasi langsung (gaji, bonus, insentif) dan tidak langsung (asuransi, tunjangan, cuti, dan fasilitas kerja).

91 Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Utami et al. (2024) menemukan bahwa semakin baik sistem kompensasi, maka semakin tinggi kinerja karyawan di LPD Pakraman Pedungan. Hasil serupa juga diperoleh oleh Rini, Mustika, & Widyawati (2023) pada LPD Desa Adat Ubung. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Mardika (2023), yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh positif; pada beberapa kasus, kompensasi tinggi justru tidak meningkatkan motivasi kerja jika tidak dibarengi faktor pendukung lain.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Menurut Dewi dan Mujiati (2023), motivasi terbentuk dari keyakinan bahwa usaha yang dilakukan akan memberikan hasil yang diinginkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, apalagi jika berada dalam situasi yang kompetitif.

39 Penelitian Yustina et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Kerobokan. Sulianingsih & Firmani (2022) juga menyatakan bahwa motivasi berkontribusi besar dalam peningkatan performa kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak bahwa fenomena kinerja karyawan yang belum optimal di LPD menjadi isu nyata yang harus diteliti lebih lanjut.

Selain itu, adanya *research gap* dari berbagai hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan temuan berbeda terkait pengaruh kompensasi menambah urgensi dilakukannya penelitian ini.

Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Cangu."** Keunikan (novelty) dari penelitian ini terletak pada lokasi dan subjek penelitian yang spesifik, yaitu LPD Desa Adat Cangu, yang hingga saat ini belum banyak diteliti.

Penelitian dilakukan di LPD Desa Adat Cangu, yang beralamat di Jalan Nelayan No. 1, Banjar Cangu, Desa Cangu, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Alasan pemilihan lokasi ini karena peneliti merupakan bagian dari lembaga tersebut, sehingga memiliki pemahaman yang mendalam mengenai dinamika internal, serta akses terhadap data dan informasi yang relevan.

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan aktif LPD Desa Adat Cangu tahun 2025 yang berjumlah 37 orang, yang terdiri dari bagian pelayanan, kredit, keuangan, dan administrasi. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa sebagian karyawan belum menunjukkan kinerja yang optimal, diduga akibat sistem kompensasi yang belum merata serta tingkat motivasi kerja yang bervariasi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cangu?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cangu?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cangu?

C. Batasan Masalah

Menurut penjabaran yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti menetapkan batasan masalah guna memperjelas ruang lingkup masalah dalam penelitian ini. Sehingga peneliti dapat memfokuskan penelitian dan pembahasan agar lebih efektif dan menjaga fokus pada inti permasalahan yang diteliti. Batasan masalah yang ditetapkan pada penelitian ini yaitu pada variabel independen yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Cangu.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cangu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cangu.

- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Cangu.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan manfaat positif dan berguna bagi semua kalangan, adapun manfaat penelitian ini yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai salah satu bahan untuk mengembangkan penelitian di masa yang akan mendatang serta berkontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah ada, terutama pada kinerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi LPD Desa Adat Cangu

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan atau data yang berguna dan solusi terhadap LPD terkait dalam mengambil langkah maupun keputusan yang tepat mengenai permasalahan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan.

2) Bagi LPLPD

Hasil penelitian terapan ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran bagi LPLPD untuk merumuskan kebijakan atau program pelatihan yang mendukung pengelolaan sumber daya manusia di

seluruh LPD, khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pendekatan yang berbasis kebutuhan karyawan.

3) Bagi Politeknik Negeri Bali

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber acuan dan referensi bagi peneliti yang ingin menjalankan penelitian serupa di masa mendatang dengan menggunakan variabel yang sama.

4) Bagi Mahasiswa

Hadirnya riset terapan diharapkan dapat memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk menuangkan pemikiran kritis, serta memperluas wawasan dan pemahaman mereka tentang penerapan teori manajemen sumber daya manusia dalam dunia nyata, khususnya di lembaga keuangan berbasis adat.

JURUSAN ACCOUNTING
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Teori Atribusi

7 Fritz Heider (1958) merupakan pencetus teori atribusi, dan dia menyatakan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam teori ini menjelaskan bagaimana proses kita untuk mengetahui penyebab perilaku yang dilakukan oleh orang lain dan diri sendiri. Teori ini mendeskripsikan tentang penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang biasanya disebabkan oleh gangguan oleh faktor internal dan dapat pula disebabkan oleh faktor eksternal, Karnia & Haryanto (2015).

38 Teori atribusi menjelaskan bahwa ada keterkaitan antara lingkungan dengan bidang pekerjaan seseorang. Dengan menilai dari reaksi seseorang dalam menghadapi peristiwa yang terjadi dilingkungan pekerjaannya, dapat diketahui alasan-alasan orang tersebut terhadap apa yang sudah dialaminya. Dalam teori atribusi ini dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berkaitan dengan sikap dan karakteristik individu, oleh karena itu dapat dikatakan bahwasannya dengan melihat perilakunya sudah dapat dilihat sikap atau karakteristik orang tersebut dan dapat mengetahui perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

38 Dalam pernyataan yang diungkapkan oleh Fritz Heider (1958) bahwa faktor internal (kemampuan usaha dan kelelahan) dan faktor eksternal

(aturan dan cuaca) itu semua bersama-sama mempengaruhi perilaku manusia. Faktor internal dan eksternal telah disebutkan dapat mempengaruhi kinerja individu misalnya perlakuan oleh atasan terhadap bawahannya, dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Faktor internal seperti kemampuan usaha dan kelelahan lebih berpengaruh dibandingkan dengan kekuatan eksternal yang berupa aturan dan cuaca, karena ada faktor tekanan dimana seseorang tidak merasakan adanya kenyamanan didalam dirinya sehingga perilaku seseorang dapat berubah.

Dalam penelitian ini, teori atribusi digunakan untuk menjelaskan bagaimana karyawan LPD Desa Adat Cangu menilai hubungan antara kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja mereka. Misalnya, jika seorang karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan upaya dan kinerjanya, mereka mungkin melakukan atribusi eksternal, seperti menyalahkan kebijakan organisasi yang tidak adil atau kurangnya pengakuan terhadap kinerja mereka. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima memadai, karyawan dapat melakukan atribusi internal dan merasa bahwa mereka berhasil berkat usaha dan dedikasi pribadi mereka.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merujuk pada semua bentuk pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan, yang bisa berupa uang, barang, atau bentuk

langsung maupun tidak. Afandi (2018) menyatakan bahwa kompensasi mencakup semua jenis pendapatan yang diberikan sebagai balas jasa. Sementara itu, Kasmir (2016) menyebutkan bahwa kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, yang bisa berbentuk keuangan maupun non-keuangan. Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa kompensasi harus diberikan dengan prinsip keadilan dan kelayakan, serta mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Akbar (2021) juga menyatakan bahwa kompensasi melibatkan semua bentuk pengembalian finansial dan tunjangan yang diterima oleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja. Sutrisno (2017) menegaskan bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM). Kompensasi dapat disimpulkan sebagai bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, sebagai pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka dalam organisasi.

a. Jenis-Jenis Kompensasi

Secara umum, pemberian kompensasi kepada karyawan dapat berbeda-beda, baik dalam hal jumlah maupun komponen-komponennya. Namun, pada umumnya jenis kompensasi yang diberikan tidak jauh berbeda antara satu karyawan dengan yang lainnya. Menurut (Mangkunegara, 2014), kompensasi dibagi menjadi dua kategori utama: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

Berikut adalah penjelasan rinci tentang kedua jenis kompensasi tersebut:

1) Kompensasi Langsung

- a. Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan berdasarkan waktu tertentu, seperti per jam, per hari, atau per setengah hari.
- b. Gaji adalah pembayaran yang diberikan secara bulanan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

- a. Benefit adalah tunjangan atau nilai moneter yang diberikan kepada karyawan yang bisa dengan mudah dihitung dan diberikan langsung.
- b. Pelayanan adalah bentuk kompensasi moneter yang tidak mudah dihitung langsung, seperti fasilitas atau layanan tertentu yang mendukung pekerjaan karyawan.

Edison et al, (2017) membagi kompensasi menjadi dua kategori: kompensasi normatif dan kebijakan. Kompensasi normatif merujuk pada kompensasi minimum yang harus diterima oleh karyawan, sedangkan kompensasi kebijakan mencakup tunjangan tambahan seperti bonus atau tunjangan profesional Akbar (2021). menambahkan bahwa kompensasi juga dapat dibedakan menjadi imbalan ekstrinsik dan imbalan intrinsik, di mana imbalan ekstrinsik melibatkan

penghargaan eksternal, sedangkan imbalan intrinsik lebih terkait dengan pengakuan dan peluang pengembangan diri dalam organisasi.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Batjo, dkk (2018), tujuan pemberian kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Ikatan Kerja Sama

Sistem kompensasi membentuk hubungan formal antara karyawan dan organisasi, di mana karyawan diharapkan bekerja sesuai dengan tanggung jawab mereka, sementara organisasi berkewajiban memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kesepakatan yang telah ditentukan.

2) Kepuasan Kerja

Kompensasi yang diterima karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja, yang memungkinkan karyawan dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan fisiologis dan sosial mereka serta memberi kesempatan bagi karyawan untuk mengaktualisasikan kemampuannya di organisasi.

3) Pengadaan Efektif

Dengan kompensasi yang kompetitif, organisasi dapat menarik pelamar berkualitas selama proses rekrutmen dan seleksi, serta memastikan penempatan yang tepat dalam organisasi.

4) Motivasi

Kompensasi yang layak dan adil akan mendorong motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

5) Stabilitas Pegawai

Kompensasi yang kompetitif dan program pemeliharaan yang memadai dapat meningkatkan stabilitas pegawai dengan mengurangi tingkat perputaran pegawai dan meningkatkan kinerja mereka.

6) Disiplin

Kompensasi yang diberikan dengan adil dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan, yang tercermin dari kepatuhan mereka terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan.

7) Pengaruh Serikat Buruh

Pemberian kompensasi yang layak dapat mengurangi pengaruh negatif dari serikat buruh dan meningkatkan hubungan kerja yang harmonis.

8) Pengaruh Pemerintah

Organisasi harus mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang mencakup kompensasi yang sesuai dengan hukum setempat, guna memastikan kelancaran operasi dan memperoleh izin yang diperlukan dari pemerintah.

1 Dengan demikian, tujuan pemberian kompensasi pada dasarnya adalah untuk meningkatkan loyalitas pegawai, memastikan kepuasan kerja, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif.

d. Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Kompensasi tidak hanya berupa uang, tetapi juga dapat berupa bentuk lain sesuai dengan kemampuan perusahaan. (Afandi, 2018) mengidentifikasi beberapa indikator kompensasi, antara lain:

1) Upah dan Gaji

53 Upah seringkali diberikan berdasarkan tarif per jam, sementara gaji biasanya diberikan secara mingguan, bulanan, atau tahunan.

2) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi yang diberikan di luar gaji atau upah, yang bertujuan untuk mendorong karyawan berprestasi lebih baik.

3) Tunjangan

Tunjangan bisa berupa fasilitas seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, atau liburan yang disediakan oleh perusahaan.

4) Fasilitas

Fasilitas berupa kemudahan seperti mobil perusahaan, akses ke tempat parkir khusus, atau fasilitas lainnya yang diberikan kepada karyawan, terutama eksekutif.

Edison et al. (2017) , membagi indikator kompensasi menjadi dua kategori:

- 1) Kompensasi Normatif, yang mencakup gaji, tunjangan kesehatan, dan tunjangan hari raya.
- 2) Kompensasi Kebijakan, yang meliputi tunjangan profesional, bonus, tunjangan makan, transportasi, dan fasilitas lainnya.

Bintoro (2017) menambahkan bahwa indikator kompensasi finansial mencakup gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan pokok, kinerja, dan golongan, serta tunjangan seperti asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menggunakan indikator kompensasi menurut (Afandi, 2018), yaitu: upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Tabel 2.1

Indikator Kompensasi

No.	Peneliti	Indikator
1.	Afandi, (2018)	Wages and Salary, Incentives, Benefits, and Facilities

Sumber : Afandi (2018)

b. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keadaan internal yang berupa dorongan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu menuju suatu tujuan tertentu. Prestasi merupakan dorongan untuk mengatasi hambatan, menjalankan kekuasaan, serta berusaha melakukan sesuatu yang sulit dengan sebaik-baiknya dan secepat mungkin Rahmawati (2020).

Motivasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau beraksi. Ini mencakup segala hal verbal, fisik, atau psikologis yang memotivasi individu untuk melakukan suatu tindakan sebagai respons terhadap situasi tertentu. Motivasi dapat pula dilihat sebagai proses yang melibatkan gerakan atau dorongan dalam diri individu yang mengarah pada perilaku tertentu, yang akhirnya bertujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Andika (2019), motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku manusia, sering disebut juga sebagai pendorong, keinginan, atau kebutuhan yang menginspirasi individu untuk bertindak. Motivasi ini membuat seseorang bersemangat dan berusaha mengurangi atau memenuhi dorongan dari dalam dirinya, yang akhirnya memengaruhi tindakan mereka dan mengarah pada hasil yang optimal. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Umumnya, pegawai yang merasa didukung dalam melaksanakan tugas akan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.

1 Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang muncul dalam diri karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan, yang berasal dari rangsangan eksternal seperti dukungan atasan, serta kebutuhan untuk mencapai kepuasan dan memenuhi tanggung jawab dalam organisasi.

20 b . Indikator-Indikator Motivasi

Afandi (2018) mengemukakan beberapa indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- 25 1) Balas Jasa, semua bentuk penghargaan berupa barang, jasa, atau uang yang diterima oleh pegawai sebagai kompensasi atas kontribusinya dalam organisasi.
- 2) Kondisi Kerja, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kegiatan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan baik.
- 3) Fasilitas Kerja, semua fasilitas yang tersedia dalam organisasi yang membantu kelancaran pekerjaan, baik yang langsung berhubungan dengan tugas atau tidak.
- 20 4) Prestasi Kerja, hasil yang dicapai dalam pekerjaan, yang bisa berbeda untuk setiap individu sesuai dengan standar dan tujuan masing-masing.
- 5) Pengakuan dari Atasan, penghargaan atau pengakuan yang diberikan oleh atasan untuk menilai apakah pegawai sudah menerapkan motivasi yang diberikan.

6) Pekerjaan Itu Sendiri, motivasi yang timbul dari pekerjaan itu sendiri dan sejauh mana pekerjaan tersebut dapat menjadi inspirasi bagi pegawai lainnya.

Menurut Harras (2020), indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama: Antusiasme, Optimisme, dan Aktualisasi Diri. Sementara menurut Simatupang (2022), indikator motivasi kerja mencakup: kebutuhan fisiologis, rasa aman, keinginan untuk disukai, harga diri, dan kebutuhan untuk pengembangan diri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, peneliti mengambil indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Harras (2020), yaitu: Antusiasme, Optimisme, dan Aktualisasi Diri.

Tabel 2.2

Indikator Motivasi Kerja

No.	Peneliti	Indikator
1	Afandi (2018:29)	Balas Jasa, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, Prestasi Kerja, Pengakuan dari Atasan, dan Pekerjaan Itu Sendiri

Sumber : Afandi (2018)

c. Tujuan Pemberian Motivasi terhadap Karyawan

Menurut Hasibuan (2016: 99), tujuan dari pemberian motivasi kepada karyawan meliputi beberapa hal berikut:

1. Meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan.

2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja para karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan dalam perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menyempurnakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
7. Menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang harmonis.
8. Mendorong kreativitas dan partisipasi aktif karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan para karyawan.
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas mereka.
11. Meningkatkan efisiensi dalam penggunaan alat dan bahan baku perusahaan.

c. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, kinerja karyawan dapat

disimpulkan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Sikap dan Mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana dan Prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan Berprestasi

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Silaen (2021), ada lima indikator utama untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja, mengukur tingkat kesempurnaan tugas yang dikerjakan, keterampilan dan kemampuan pegawai, serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

- 2) Kuantitas Kerja, mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam satuan unit atau siklus kegiatan yang ditetapkan.
- 3) Ketepatan Waktu, menilai sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan.
- 4) Efektivitas, mengukur seberapa baik penggunaan sumber daya organisasi (seperti tenaga, uang, bahan baku) untuk meningkatkan hasil dari setiap unit pekerjaan.
- 5) Komitmen, mengukur sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan dedikasi terhadap instansi atau perusahaan.

Menurut Miner (2017:192), untuk menilai kinerja, ada beberapa dimensi yang menjadi tolak ukur, antara lain:

- 1) Kualitas, menilai tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan dalam pekerjaan.
- 2) Kuantitas, menilai jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan.
- 3) Penggunaan Waktu, mengukur tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan seberapa efektif waktu yang digunakan untuk bekerja.
- 4) Kerjasama, mengukur sejauh mana karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan.

Sementara itu, Kasmir (2019:208–209) menyebutkan beberapa indikator kinerja yang relevan, yaitu:

6

- 1) Kualitas (Mutu), menilai kualitas atau mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu.
- 2) Kuantitas, mengukur jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu.
- 3) Waktu, menilai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.
- 4) Ketepatan Waktu, menilai kemampuan untuk mencapai hasil produksi dalam jangka waktu yang ditentukan.

1

Afandi (2018:89) juga mengidentifikasi beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu:

23

- 1) Kuantitas Hasil Kerja, mengukur jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam satuan angka atau ukuran lainnya.
- 2) Kualitas Hasil Kerja, menilai mutu hasil kerja yang dapat diukur dalam satuan angka atau ukuran lain
- 3) Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas, mengukur penggunaan sumber daya dengan cara yang efisien dan hemat biaya.
- 4) Disiplin Kerja, menilai sejauh mana karyawan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif, mengukur kemampuan untuk mengambil keputusan dan melakukan sesuatu secara mandiri tanpa instruksi.
- 6) Ketelitian, menilai sejauh mana hasil kerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

23

25

41

7) Kepemimpinan, mengukur kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi atau memberi contoh kepada bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi.

8) Kejujuran, menilai sejauh mana karyawan dapat mempertahankan integritas dan kejujuran dalam melaksanakan tugas.

9) Kreativitas, mengukur kemampuan untuk menghasilkan ide atau gagasan baru yang bermanfaat untuk organisasi.

Mangkunegara (2018:527) juga menjelaskan beberapa indikator kinerja karyawan yang perlu diperhatikan, yaitu:

1) Kualitas Kerja, menilai kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja, serta menghindari kesalahan yang dapat mempengaruhi kemajuan instansi.

2) Kuantitas Kerja, mengukur banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu waktu, sehingga efisiensi dan efektivitas tercapai.

3) Tanggung Jawab, menilai sejauh mana karyawan bertanggung jawab atas tugasnya dan hasil kerja yang dihasilkan.

4) Kerjasama, mengukur seberapa baik karyawan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan, baik dalam maupun luar pekerjaan.

- 5) Inisiatif, menilai kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu instruksi dari atasan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Dari berbagai pengukuran kinerja yang telah dipaparkan, peneliti menyimpulkan bahwa pengukuran kinerja akan membantu dalam mengevaluasi hasil yang dicapai oleh karyawan dalam mencapai target perusahaan. Pengukuran ini juga memudahkan perusahaan dalam menilai kinerja setiap karyawan. Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, peneliti memilih indikator-indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Komitmen (Silaen, 2021:6).

Tabel 2.3

Indikator Kinerja Karyawan

No.	Peneliti	Indikator
1	Afandi (2018 : 89)	Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Efisiensi dalam Melaksanakan Tugas, Disiplin Kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas

Sumber : Afandi(2018)

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menjadi dasar ketertarikan peneliti untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian sebelumnya terkait topik ini adalah sebagai berikut:

1. Novarini, Saraswati, & Putra (2023) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Servant Leadership, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah dengan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, servant leadership, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Padangtegal Ubud Gianyar. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari lokasi penelitian, jumlah responden, dan teknik pengumpulan data. Persamaan kedua penelitian adalah sama-sama mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.
2. Utami, Saraswati, & Putri (2024) meneliti tentang Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Pakraman Pedungan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan sampel jenuh sebanyak 32 karyawan yang diambil melalui kuesioner berskala *Likert* 1-5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan

kompensasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Pakraman Pedungan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan terletak pada jumlah variabel dan lokasi penelitian. Namun, kedua penelitian memiliki kesamaan dalam fokus analisis pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap kinerja karyawan.

3. Rini, Mustika, dan Widyawati (2023) meneliti pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada LPD Desa Adat Ubung, Denpasar Utara, Bali. Penelitian ini dilaksanakan di LPD Desa Adat Ubung yang berlokasi di Jalan Cokroaminoto, Ubung, Denpasar Utara, Bali 80111. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan LPD Desa Adat Ubung, sebanyak 32 orang. Sampel diambil menggunakan teknik non-probability sampling, yaitu sampling insidental. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di LPD Desa Adat Ubung.
4. Dewi (2024) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada LPD (Lembaga Perkreditan Desa) Desa Adat Belayu, Kecamatan Marga, Kabupaten Tabanan. Sampel penelitian ini terdiri dari 34 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja karyawan di LPD Desa Adat Belayu. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, kompensasi, motivasi, dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Putra dan Vipraprastha (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh komitmen organisasi, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan LPD Kecamatan Kerambitan, Tabanan. Sampel penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 113 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (a) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan, (b) terdapat pengaruh yang signifikan dan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja karyawan, dan (c) terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja.

Padmawati, Anggraini, dan Setiawan Jodi (2023) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Sukawati. Penelitian ini melibatkan seluruh kantor LPD di Kecamatan Sukawati, dengan jumlah populasi sebanyak 33 kantor dan 280 karyawan. Sampel penelitian diambil menggunakan metode purposive sampling, dengan 95 responden yang merupakan karyawan LPD yang telah bekerja lebih dari satu tahun. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan kepemimpinan semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel kompensasi finansial merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan.

6. Dewi (2021) melakukan penelitian mengenai peran etos kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Daerah (LPD) di Kecamatan Grokgak. Sampel penelitian ini terdiri dari 85 responden yang merupakan karyawan LPD di Kecamatan Grokgak. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) berbasis variansi, dengan alat analisis SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, etos kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Yustina, Suryani, dan mustika (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan situasional, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Kerobokan. Penelitian ini melibatkan 42 karyawan LPD Desa Adat Kerobokan sebagai populasi dan sampel. Data dikumpulkan melalui observasi, studi dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kepemimpinan situasional, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, di mana peningkatan faktor-faktor ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

8. Puspita dan Mujiati (2023) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian. Penelitian ini melibatkan 34 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan uji asumsi klasik dan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Pakraman Padangsambian. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar kepala LPD Desa Pakraman Padangsambian dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan membantu karyawan yang mengalami kesulitan, memberikan contoh yang baik, serta mampu memediasi perbedaan pendapat antar karyawan sehingga tercipta saling percaya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
9. Parwita, Prastyadewi, dan Dewi (2024) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Sibanggede. Penelitian ini melibatkan 35 responden dan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji validitas, uji realitas, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, uji F, dan uji t melalui

program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Sibanggede. Berdasarkan temuan ini, disarankan agar kepala LPD Desa Adat Sibanggede dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung

10. Sulianingsih, Widya, dan Firmani (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh pengembangan karir, motivasi karyawan, dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Sebatu, Tegallalang pada tahun 2021-2022. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, melibatkan seluruh 45 karyawan sebagai sampel dengan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner, serta dianalisis menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, motivasi karyawan, dan komitmen karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing 0,000 ($p < 0,05$). Selain itu, pengembangan karir, motivasi, dan komitmen karyawan secara bersama-sama juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai uji F-hitung 60,422 (lebih besar dari F-tabel 2,83) dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 80,2% variasi kinerja karyawan

73

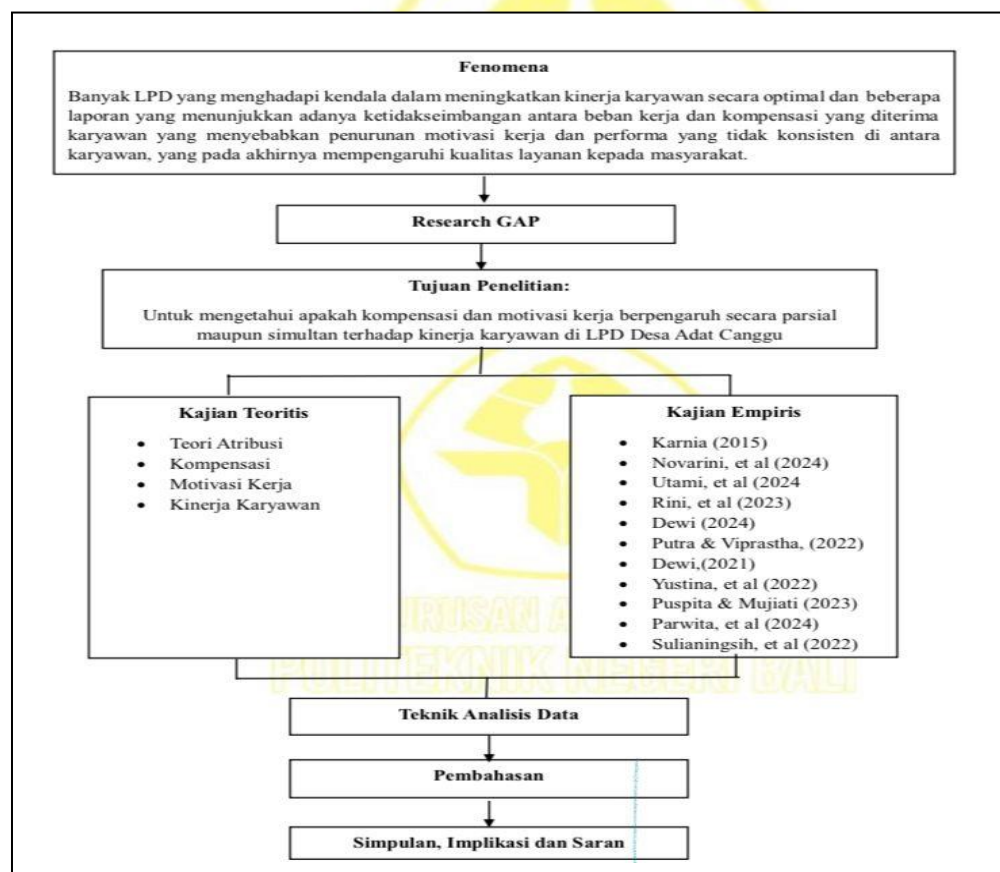
dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Penelitian terkait kontribusi LPD terhadap masyarakat adat dilakukan oleh Bagiada & Darmayasa (2015) dengan simpulan bahwa LPD membantu kegiatan adat melalui distribusi laba setiap tahun. Penelitian Darmayasa (2023), menekankan peran pengawas internal LPD untuk meningkatkan kinerja LPD, jika dipandang perlu mengundang auditor eksternal. Lebih lanjut penelitian Darmayasa (2024) mencoba melihat resistensi adanya keengganan pengurus LPD untuk bertransformasi digital. Mencermati adanya resistensi, penelitian lanjutan dilakukan untuk melakukan pendampingan transformasi digital LPD Darmayasa et al., (2024); Sukarta et al., (2024). Rangkaian penelitian empiris mengantarkan pada peran penting LPD melalui wujud kepeduliannya pada kelestarian sosial, budaya, agama dan ekonomi masyarakat adat N. K. U. Dewi et al., (2025).

JURUSAN AKUNTANSI
POLITEKNIK NEGERI BALI

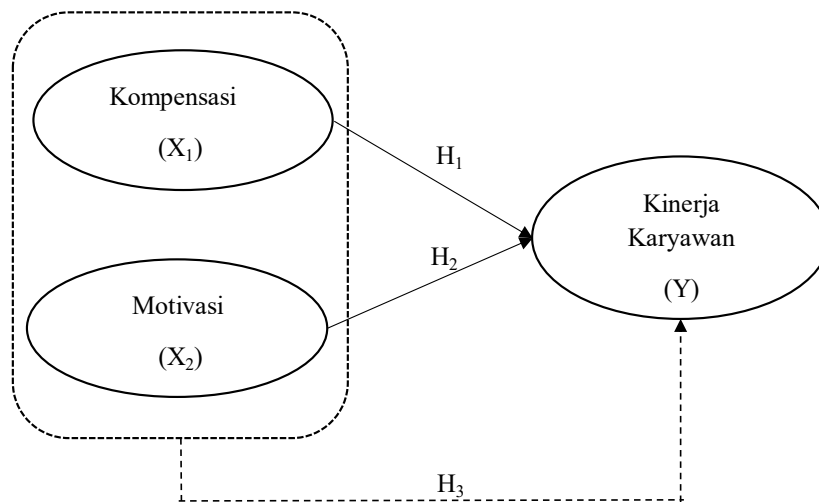
C. Alur Pikir

Alur pikir adalah Kerangka konseptual merupakan keterkaitan yang memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dari penelitian yang diteliti Sugiyono (2018). Alur pikir sering digunakan untuk menjelaskan proses atau logika yang mendasari penelitian, mulai dari identifikasi masalah, pengajuan hipotesis, hingga pengambilan kesimpulan. Alur pikir juga berfungsi sebagai pedoman peneliti dalam menjelaskan hubungan sebab akibat antara konsep-konsep yang diteliti. Adapun Alur pikir dan kerangka pikir peneliti disajikan seperti pada gambar 2.1 dan gambar 2.2 berikut :



Sumber : Penelusuran jurnal dan teori oleh peneliti, 2025

Gambar 2. 1 Alur Pikir

**Keterangan :**

- ▶ : Pengaruh secara parsial
-----▶ : Pengaruh secara simultan

Gambar 2. 2 Kerangka Pikir**D. Hipotesis****1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam konteks peningkatan kinerja karyawan, kompensasi memainkan peran penting sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Berdasarkan penelitian oleh Novarini, Saraswati, & Putra (2023), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Padangtegal Ubud Gianyar. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian Utami, Saraswati, & Putri (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Pakraman Pedungan. Dengan demikian, semakin tinggi

tingkat kompensasi yang diberikan, semakin baik pula kinerja karyawan yang dicapai. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Cangu.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja, sebagai salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja, merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar individu untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Penelitian Rini, Mustika, dan Widyawati (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di LPD Desa Adat Ubung. Dewi (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Belayu. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Cangu.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi dan motivasi kerja, yang keduanya berperan krusial dalam meningkatkan kinerja, apabila diterapkan secara bersamaan dapat memberikan dampak positif yang lebih besar pada kinerja karyawan. Penelitian Dewi (2021) mengungkapkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Kecamatan Grokgak. Selain itu, penelitian oleh Sulianingsih dan Firmani, (2022) juga menunjukkan bahwa kedua variabel ini berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Sebatu. Oleh karena itu, ketika kompensasi dan motivasi kerja dikelola dengan baik, kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Cangu.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif dalam bentuk kuisioner yang disebarakan ke responden yaitu karyawan LPD Desa Adat canggu yang masih bekerja sampai saat ini.

B. Lokasi/Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Canggu, yang terletak di Desa Adat Canggu, Bali.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2020). Objek penelitian adalah semua karyawan yang bekerja di LPD Desa Adat Canggu, dengan fokus pada variabel-variabel kompensasi dan motivasi kerja serta bagaimana kedua variabel ini mempengaruhi kinerja karyawan di LPD Desa Adat Canggu.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi penelitian didefinisikan sebagai kelompok umum yang terdiri dari subjek atau objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian ini (Sugiyono, n.d. 2017). Populasi ini mencakup seluruh karyawan di LPD Desa Adat Cangu yang terlibat dalam proses kerja dan dipengaruhi oleh faktor kompensasi serta motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih aktif bekerja sampai tahun 2025 sehingga sampel akan diambil sesuai metode yang relevan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Sampel

Dalam penelitian ini, yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Cangu," sampel didefinisikan sebagai sebagian dari populasi yang dipilih untuk tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian. Beberapa teknik sampling dapat digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian Sugiyono (2017). Penelitian ini mengambil sampel dari karyawan LPD Desa Adat Cangu. Metode yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Kompensasi (X_1)

Menurut Afandi (2021:191), kompensasi adalah semua bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka. Kompensasi dapat berupa keuangan atau non-keuangan dan diberikan dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi diartikan sebagai insentif yang diterima karyawan dari perusahaan untuk memotivasi kinerja mereka. Pengukuran variabel kompensasi menggunakan skala *Likert* dengan lima kategori pilihan yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, dan (5) sangat tidak setuju.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Menurut Andika (2019), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam maupun luar individu untuk melakukan suatu tugas guna mencapai hasil tertentu. Motivasi kerja dapat berupa kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan, kepuasan, dan pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja didefinisikan sebagai tingkat dorongan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Pengukuran variabel motivasi kerja juga dilakukan menggunakan skala *Likert* dengan kategori yang sama.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja

karyawan dapat dinilai dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Variabel kinerja karyawan diukur menggunakan skala *Likert* lima poin yang meliputi pilihan: (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, dan (5) sangat tidak setuju.

E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Menurut Husna (2017), kuesioner adalah instrumen yang terdiri dari beberapa pernyataan atau pertanyaan tertulis yang dirancang untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Pernyataan pada kuesioner ini dirancang agar mencakup semua kemungkinan jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan variabel penelitian yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Instrumen penelitian ini akan disebarluaskan secara online menggunakan *google form* kepada para karyawan LPD Desa Adat Canggü. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala *Likert*, yang menurut Sugiyono (2019) adalah skala yang dapat digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi dari seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori pilihan, yaitu (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju, dan (5) sangat tidak setuju.

Tabel 3. 1

Skala Likert

Jawaban	Tingkatan
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah (2024)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu teknik pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, pentabulasian data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan yang menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan tersebut. Dalam Ardyani et al. (2020), apabila *Pearson Correlation* yang didapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuisisioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala dengan alat ukur yang sama. instrumen penelitian reliabel jika Cronbach

$\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2018).

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan metode statistik pada analisis linier berganda yang digunakan untuk menilai apakah terdapat masalah asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Data yang berdistribusi secara normal jika nilai probabilitas melebihi angka 0,05 atau berdasar nilai Jarque-Bera yang lebih kecil dari nilai Chi Square maka dikata residual dikatakan normal (Priyatno, 2022).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah terjadinya hubungan linear yang sempurna atau mendekati variabel independen dalam model regresi. Dan hasilnya sulit didapatkan pengaruh antara independen dan dependen variabel. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai korelasi antarvariabel dibawah 0.90. Apabila nilai korelasi melebihi atau lebih dari 0.90 maka terjadi masalah multikolinearitas (Ismanto & Pebruary, 2021).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada mode regresi. Cara untuk menguji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser dengan ketentuan yang dipakai jika Prob Chi Square(2) pada Obs*R-Squared lebih dari 0,05 maka hipotesis nol diterima yang berarti tidak ada masalah heterokedastisitas dalam model regresi (Priyatno, 2022).

3. Analisis F-test

Uji F digunakan untuk menemukan apakah variabel bebas yaitu kualitas pelayanan, fasilitas, dan *relationship marketing* secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yakni kepuasan tamu. Untuk menguji hipotesis menggunakan statistik F, kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai F lebih besar daripada 4 (empat) dan nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka H_0 dapat ditolak dan H_a dapat diterima dengan arti bahwa variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen secara bersama-sama atau simultan, sebaliknya apabila nilai F lebih kecil dari empat dan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka H_0 dapat diterima dan H_a ditolak (Ghozali, 2018: 96). Rumus Uji F sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

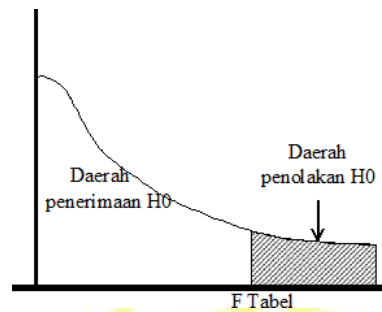
F_h = F hitung

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan/penolakan H_0 secara lebih jelas dapat dilihat pada gambar 3.1 berikut:



Gambar 3. 1 Grafik Uji F

4. Uji Signifikansi Individual (Uji Statistik t)

Pada dasarnya uji statistik t ialah memaparkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Ghozali, 2018: 97). Cara untuk melihat apakah variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas ialah dengan cara melihat signifikansinya. Apabila tingkat signifikansi 0.05 atau 5%, maka nilai signifikansi dibawah 0.05 memiliki arti bahwa variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Adapun rumus untuk menghitung nilai t yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

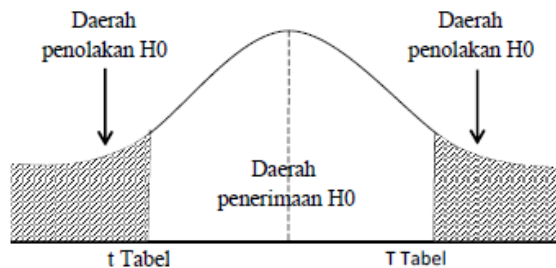
Keterangan:

t = t hitung

r = koefisien

korelasin = jumlah sampel

Kriteria penerimaan/penolakan H_0 secara jelas dapat dilihat pada gambar 3.2 dibawah ini.



Gambar 3. 2 Grafik Uji t

5. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan. Persamaan umum untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan umum untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

b_1 = Koefisien regresi Kompensasi

b_2 = Koefisien regresi Motivasi Kerja

e = Residual

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya Koefisien determinasi (R^2) ialah sebagai alat ukur untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) ialah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan dari variabel-variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel dependen amat terbatas. Namun nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Interpretasi terhadap kuatnya hubungan korelasi berpedoman pada pendapat dari Sugiyono (2010 : 250) sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Interpretasi Nilai koefisien Determinasi

No	Besarnya Nilai R	Interprestasi
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, (2010:250)

62

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item – item pernyataan dalam kuisisioner. Responden penelitian ini adalah sebanyak 37 karyawan yang bekerja di LPD Desa Adat Cangu. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen penelitian ini akan disebarakan secara online menggunakan *google form* kepada para karyawan LPD Desa Adat Cangu. Berikut ini merupakan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yaitu :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat jumlah responden laki – laki dan perempuan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase
Laki - Laki	11	30%
Perempuan	26	70%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data primer, diolah 2025

17

3

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki – laki sebanyak 11 orang atau 30% dan jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang atau 70%. Maka dapat disimpulkan, bahwa karyawan LPD Desa Adat Cangu didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat usia responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden (Orang)	Persentase
17 s/d 25 tahun	5	14%
> 25 s/d 35 tahun	18	49%
> 35 s/d 45 tahun	14	38%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui jumlah responden yang berada pada usia 17 – 25 tahun sebanyak 5 orang atau 14%. Selanjutnya untuk responden yang berusia lebih dari 25 – 35 tahun berjumlah 18 orang atau 49% yang merupakan jumlah terbesar dan

untuk responden yang berusia lebih dari 35 – 45 tahun berjumlah 14 orang atau 38%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Menurut data penelitian yang diperoleh dapat dilihat data tentang pendidikan terakhir responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Responden (Orang)	Persentase
SMP	0	0%
SMA/SMK/ Sederajat	20	54%
Diploma	3	8%
Sarjana	14	38%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.3 maka dapat dilihat jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK/Sederajat sebanyak 20 orang atau 54% yang merupakan jumlah terbesar dari tingkat pendidikan lainnya. Responden yang memiliki pendidikan terakhir tingkat diploma sebanyak 3 orang atau 8% dan tingkat sarjana sebanyak 14 orang atau 38%.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Menurut data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dapat dilihat masa kerja responden pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.4**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Responden (Orang)	Persentase
< 1 tahun	5	14%
1 - 10 tahun	10	27%
11 - 20 tahun	12	32%
> 20 tahun	10	27%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.4 maka dapat dilihat jumlah responden yang memiliki masa kerja kurang dari setahun sebanyak 5 orang atau 14%. Selanjutnya responden yang memiliki masa kerja 1 - 10 tahun sebanyak 10 orang atau 27% dimana jumlah tersebut sama dengan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Jumlah tertinggi masa kerja responden adalah 11 – 20 tahun, yaitu sebanyak 12 orang atau 32%.

2. Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kompensasi (X_1)

Indikator – indikator dari variabel kompensasi (X_1) terbagi atas delapan pernyataan. Hasil dari pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5

**Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Kompensasi (X₁)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total
Kompensasi (X₁)							
X1.1	Saya merasa puas dengan gaji pokok yang saya terima.	14%	67%	14%	5%	0%	100%
X1.2	Gaji yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	16%	65%	14%	5%	0%	100%
X1.3	Saya menerima insentif yang cukup ketika mencapai target kerja.	16%	73%	3%	8%	0%	100%
X1.4	Insentif yang diberikan oleh perusahaan meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.	35%	49%	11%	5%	0%	100%
X1.5	Saya mendapatkan tunjangan yang memadai untuk kebutuhan pekerjaan saya.	8%	84%	5%	3%	0%	100%
X1.6	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan cukup memadai.	24%	65%	8%	3%	0%	100%
X1.7	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang mendukung tugas saya.	22%	64%	14%	0%	0%	100%
X1.8	Saya merasa fasilitas kantor membantu dalam peningkatan produktivitas kerja.	22%	64%	14%	0%	0%	100%
Mean		20%	66%	10%	4%	0%	100%

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada LPD Desa Adat, mayoritas karyawan yaitu 67% menyatakan setuju dan 20% menyatakan sangat setuju. Sisanya, 10% menyatakan cukup setuju dan 4% responden menyatakan tidak setuju. Dominan responden menjawab setuju pada indikator X1.5 yang menyatakan “Saya mendapatkan tunjangan yang memadai untuk kebutuhan pekerjaan saya” sebesar 84% sedangkan responden menjawab tidak setuju dominan pada indikator X1.3 yang menyatakan “Saya menerima insentif yang cukup ketika mencapai target kerja” sebesar 8%. Dari hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden memiliki penilaian yang baik atau positif terhadap kompensasi yang diberikan oleh LPD Desa Adat Cangu.

21 b. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X_2)

2 Indikator – indikator dari variabel motivasi kerja (X_2) terbagi atas delapan pernyataan. Hasil dari pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total
Motivasi Kerja (X₂)							
X2.1	Saya merasa dihargai oleh perusahaan atas kontribusi saya.	8%	73%	16%	3%	0%	100%
X2.2	Balas jasa yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih keras.	19%	70%	11%	0%	0%	100%
X2.3	Kondisi lingkungan kerja mendukung saya untuk bekerja secara efektif.	19%	70%	11%	0%	0%	100%
X2.4	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada di perusahaan.	19%	67%	14%	0%	0%	100%
X2.5	Saya memiliki kesempatan untuk mencapai prestasi kerja yang baik di sini.	14%	67%	16%	3%	0%	100%
X2.6	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan rasa bangga atas prestasi saya.	16%	70%	14%	0%	0%	100%
X2.7	Atasan saya mengakui kontribusi saya dalam pekerjaan.	6%	75%	16%	3%	0%	100%
X2.8	Pengakuan dari atasan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja.	14%	76%	5%	5%	0%	100%
Mean		14%	71%	13%	2%	0%	100%

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada LPD Desa Adat, mayoritas karyawan yaitu 71% menyatakan setuju dan 14% menyatakan sangat setuju. Sisanya, 13% menyatakan cukup setuju dan 2% responden menyatakan tidak setuju. Dominan responden menjawab setuju pada indikator X2.7 yang menyatakan “Atasan saya mengakui kontribusi saya dalam pekerjaan” sebesar 76% sedangkan responden menjawab tidak setuju dominan pada indikator X2.8 yang menyatakan “Pengakuan dari atasan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja” sebesar 6%. Dari hasil ini menggambarkan bahwa responden memiliki motivasi kerja yang baik.

2 c. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

2 Indikator – indikator dari variabel kinerja karyawan (Y) terbagi atas delapan pernyataan. Hasil dari pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Responden
Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total
Kinerja Karyawan (Y)							
Y.1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.	41%	56%	3%	0%	0%	100%
Y.2	Kualitas hasil pekerjaan saya sesuai dengan harapan perusahaan.	14%	72%	14%	0%	0%	100%
Y.3	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang sesuai target.	19%	64%	14%	3%	0%	100%
Y.4	Saya produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas harian.	19%	78%	0%	3%	0%	100%
Y.5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	24%	73%	3%	0%	0%	100%
Y.6	Saya jarang terlambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	30%	59%	8%	3%	0%	100%
Y.7	Saya menggunakan waktu dan sumber daya secara efektif.	22%	75%	3%	0%	0%	100%
Y.8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa banyak kesalahan.	19%	67%	11%	3%	0%	100%
Mean		24%	68%	7%	2%	0%	100%

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa responden yang bekerja pada LPD Desa Adat, mayoritas karyawan yaitu 68% menyatakan setuju dan 24% menyatakan sangat setuju. Sisanya, 7% menyatakan cukup setuju dan hanya sebagian kecil responden menyatakan tidak setuju, yaitu sebesar 2%. Dominan responden menjawab setuju pada

indikator Y.4 yang menyatakan “Saya produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas harian” sebesar 78% dan sisanya hanya 3% responden yang menyatakan tidak setuju dari beberapa indikator pernyataan. Dari hasil ini menggambarkan bahwa mayoritas responden memiliki kinerja baik.

3. Hasil Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner (Ghozali, 2013:52). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (*pearson corellation*) dengan r_{tabel} , untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini “n” adalah jumlah sampel yaitu 37 responden. Maka (df) = $37 - 2 = 35$, pada r_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan (df) = 35, didapati r_{tabel} sebesar 0,324. Menurut Sugiyono (2010 : 166) kuisioner dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dalam penelitian ini pernyataan atau indikator dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,324$. Berikut merupakan uji validitas untuk masing – masing item variable dalam penelitian ini ditunjukan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8

**Uji Validitas Terhadap Pengaruh
Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Pearson Corellation	R table	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,789	0,324	Valid
	X1.2	0,703	0,324	Valid
	X1.3	0,823	0,324	Valid
	X1.4	0,762	0,324	Valid
	X1.5	0,884	0,324	Valid
	X1.6	0,630	0,324	Valid
	X1.7	0,710	0,324	Valid
	X1.8	0,591	0,324	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,833	0,324	Valid
	X2.2	0,741	0,324	Valid
	X2.3	0,783	0,324	Valid
	X2.4	0,756	0,324	Valid
	X2.5	0,861	0,324	Valid
	X2.6	0,589	0,324	Valid
	X2.7	0,767	0,324	Valid
	X2.8	0,847	0,324	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,673	0,324	Valid
	Y.2	0,734	0,324	Valid
	Y.3	0,651	0,324	Valid
	Y.4	0,818	0,324	Valid
	Y.5	0,776	0,324	Valid
	Y.6	0,842	0,324	Valid
	Y.7	0,808	0,324	Valid
	Y.8	0,880	0,324	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian untuk variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan sudah valid karena memiliki nilai $r_{hitung} >$

r_{tabel} , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat diandalkan atau dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0,6. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas terhadap pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.9

**Uji Reliabilitas Terhadap Pengaruh
Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>	Keterangan
Kompensasi	0,874	8	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,904	8	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan	0,899	8	<i>Reliable</i>

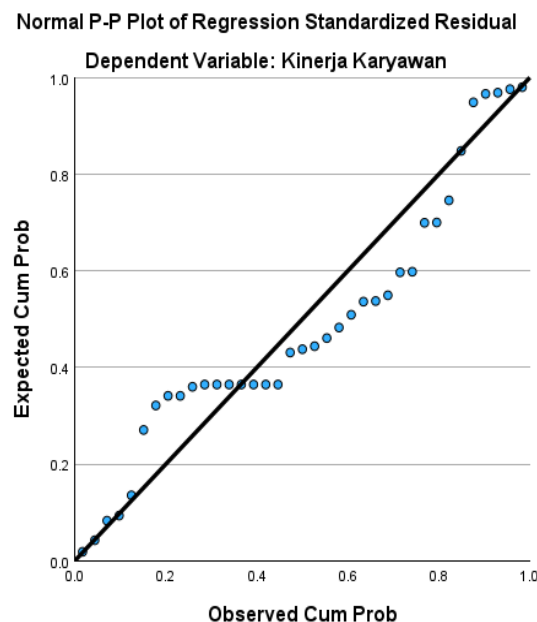
Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua variabel baik pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen yang digunakan untuk ketiga variabel tersebut sudah *reliabel* dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar menjauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2012). Berikut merupakan hasil uji normalitas pada gambar dibawah ini :

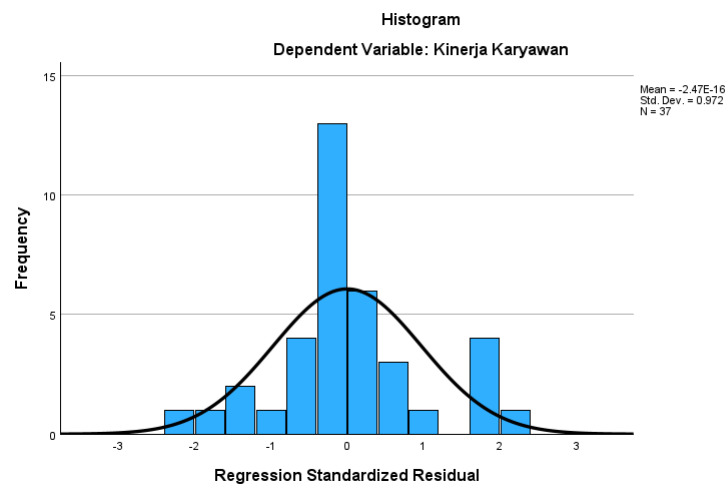


Sumber : Data primer, diolah 2025

Gambar 4.1

Kurva Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar 4.1 di atas, terlihat bahwa data dengan Normal P-P Plot Pada ilustrasi distribusi, teramati pola penyebaran yang cenderung homogen atau konvergen ke garis diagonal, serta penempatan titik data yang mengikuti arah sejajar dengan garis diagonal tersebut. Sebaran plot tersebut menandakan bahwa data yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal atau mendekati normal.



Sumber : Data primer, diolah 2025

Gambar 4.2
Grafik Histogram

Selain itu, pada gambar 4.2 yaitu grafik histogram menunjukkan bahwa kurva lonceng bergerak sejajar dengan garis diagonalnya. Hal ini mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		37	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.17029809	
Most Extreme Differences	Absolute	.120	
	Positive	.090	
	Negative	-.120	
Test Statistic		.120	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.195	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.184	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.174
		Upper Bound	.194

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

Sumber : Data primer, diolah 2025

Gambar 4.3

Kolmogorav-Smirnov Test

Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dapat dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil uji pada gambar 4.3 menunjukkan bahwa nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)^d* atau nilai uji signifikansi sebesar 0,184 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2) Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar

variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian VIF dan *tolerance* dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18,824	4,822		3,903	<,001		
Kompensasi	0,203	0,263	0,226	0,772	0,445	0,272	3,683
Motivasi Kerja	0,243	0,286	0,249	0,851	0,401	0,272	3,683

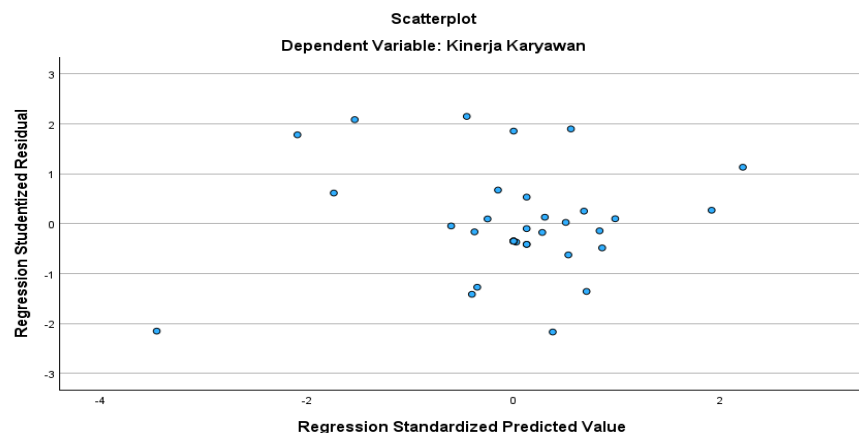
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2025

Hasil tabel 4.10 di atas perhitungan nilai *variance Inflation factor* (VIF) menunjukkan VIF kompensai sebesar 3,683 dan VIF motivasi sebesar 3,683. Ini menunjukkan nilai VIF kurang dari 10. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu kompensasi 0,272 dan motivasi 0,272. Ini berarti menunjukkan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas.

3) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:111) uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut merupakan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar dibawah ini :



Sumber : Data primer, diolah 2025

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.4 diketahui bahwa penyebaran titik – titik tidak berpola. Penyebaran titik – titik berada di sepanjang kedua sisi nilai nol pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dan gambar di bawah ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,174	2,185		4,199	<0,001
Kompensasi	-0,164	0,098	-0,413	-1,668	0,105
Motivasi Kerja	-0,052	0,114	-0,113	-0,457	0,651

a. Dependent Variable : ABS_RES

Sumber : Data primer, diolah 2025

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi yaitu 0,105 dan signifikansi pada variabel motivasi kerja yaitu 0,651, nilai tersebut menunjukkan sig. $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

c. Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan mampu mempengaruhi variabel dependen. Apabila nilai Sig. < 0,05 dan nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, hal ini menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12

Hasil Uji Regresi Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	93,245	2	46,623	4,499	0,018 ^b
	Residual	352,232	34	10,362		
	Total	445,477	36			

a. Dependent Variable :Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Kompens

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai sig. $0,018 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 4,499 > \text{nilai } F_{tabel} 3,28$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini.

d. Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji T)

Uji signifikansi individual atau uji parsial (uji T) digunakan dalam analisis regresi untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji T dikatakan signifikan jika $\text{sig.} < 0,05$ dan jika $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Regresi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,824	1,206		15,614	<0,001
	Kompensasi	0,203	0,066	0,444	3,089	0,004
	Motivasi Kerja	0,243	0,71	0,49	3,406	0,002
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan						

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.13 yaitu uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa :

1) Uji Hipotesis 1 (H_1)

Hasil pengujian variabel kompensasi (X_1) menunjukkan nilai Sig. 0,004 < 0,05 dan nilai T_{hitung} 3,089 > T_{tabel} 2,032. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) LPD Desa Adat Canggü. Oleh karena itu, dapat dikatakan H_1 diterima.

2) Uji Hipotesis 2 (H_2)

Hasil pengujian variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai Sig. 0,002 < 0,05 dan nilai T_{hitung} 3,406 > T_{tabel} 2,032. Hal ini menunjukkan variabel motivasi kerja menunjukkan adanya

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) LPD Desa Adat Cangu. Oleh karena itu, dapat dikatakan H_2 diterima.

3) Hipotesis 3 (H_3)

Hasil uji t menunjukkan bahwa baik kompensasi (X_1) maupun motivasi kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai mampu meningkatkan kepuasan serta semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Demikian pula, tingginya motivasi kerja membuat karyawan lebih berkomitmen, produktif, dan fokus dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja mereka.

Secara keseluruhan, kedua variabel independen tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Cangu. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu terus memperhatikan aspek kompensasi dan motivasi kerja sebagai strategi untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

e. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji regresi linear berganda pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,824	4,822		3,903	<0,001
Kompensasi	0,203	0,263	0,226	0,772	0,445
Motivasi Kerja	0,243	0,286	0,249	0,851	0,401

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh suatu persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 18,824 + 0,203X_1 + 0,243X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 18,824 menunjukkan bahwa nilai kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sama dengan nol, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah 18,824 satuan.
- 2) Nilai koefisien kompensasi (X_1) sebesar 0,203 mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, maka setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,203 satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap atau konstan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerjanya cenderung meningkat, meskipun peningkatannya tergolong rendah 0,203.

3) Nilai koefisien motivasi kerja (X_2) sebesar 0,243, maka setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,243 satuan, dengan asumsi kompensasi tetap atau konstan. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengaruhnya sedikit lebih besar dibanding kompensasi.

f. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel berikut :

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,457	0,209	0,163	3,219

a. Predictors : (Constant, Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber : Data primer, diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,457 menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hubungan bersifat positif dan cukup lemah hingga sedang. Hasil R Square sebesar 0,209 artinya 20,9% variasi dalam kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh

variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama. Sisanya, yaitu 79,1%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Cangu

3 Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh LPD Desa Adat Cangu telah diterima dengan baik oleh sebagian besar karyawan. Komponen kompensasi pada tabel 4.5 seperti gaji pokok dan kesesuaian tanggung jawab mendapatkan respons positif dari 81% responden. Artinya, karyawan merasa gaji yang diterima sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan. Aspek insentif mendapat respons sangat positif, dengan 89% responden menyatakan bahwa insentif meningkatkan motivasi kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa insentif menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja.

Selain itu, tunjangan dan fasilitas kerja juga dinilai cukup memadai oleh responden, dengan rata-rata persetujuan di atas 85%. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah menyediakan dukungan yang cukup dalam bentuk non-gaji, yang berdampak pada produktivitas kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian

kompensasi, baik berupa gaji pokok, insentif, tunjangan maupun fasilitas kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil dan layak cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyal terhadap perusahaan, dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal apabila mereka merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang telah diberikan. Di samping itu, pemberian kompensasi yang memadai juga berperan penting dalam meminimalisir munculnya ketidakpuasan kerja.

Hasil penelitian pada LPD Desa Adat Cunggu yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan temuan berbagai penelitian sebelumnya. Novarini et al. (2023) serta Utami et al. (2024) juga menemukan bahwa kompensasi menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja, meskipun dikaji bersama variabel lain seperti kepemimpinan dan disiplin kerja. Temuan ini diperkuat oleh Rini et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan fasilitas kerja berdampak positif terhadap produktivitas, sebagaimana tercermin pula dalam tingginya respons positif atas insentif dan tunjangan dalam penelitian LPD Cunggu. Selain itu, penelitian Dewi (2024), Putra dan Vipraprastha (2022), serta Padmawati et al. (2023) menunjukkan bahwa kompensasi juga memengaruhi

kepuasan dan loyalitas kerja, dua aspek yang erat kaitannya dengan kinerja jangka panjang. Meskipun masing-masing penelitian memiliki perbedaan lokasi, jumlah responden, dan variabel, benang merah yang terlihat adalah bahwa sistem kompensasi yang layak dan adil mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan efektivitas kerja karyawan. Temuan LPD Canggü menambah bukti empiris bahwa pengelolaan kompensasi yang tepat merupakan strategi penting dalam peningkatan kinerja karyawan di lingkungan LPD.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Canggü

Berdasarkan data dari tabel 4.6 distribusi jawaban responden mengenai variabel motivasi kerja (X_2), dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan LPD Desa Adat Canggü memberikan tanggapan positif terhadap indikator-indikator yang mengukur motivasi kerja. Rata-rata responden menyatakan setuju (71%) dan sangat setuju (14%) terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan, dengan hanya 2% menyatakan tidak setuju, dan 0% menyatakan sangat tidak setuju, yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Beberapa indikator yang menonjol dan mendapat persetujuan tinggi antara lain:

- a. X2.7 (“Atasan saya mengakui kontribusi saya dalam pekerjaan”) dengan tingkat persetujuan tertinggi sebesar 76%.
- b. X2.8 (“Pengakuan dari atasan membuat saya lebih termotivasi dalam bekerja”) dengan 75% setuju dan hanya 6% tidak setuju.

c. X2.2 dan X2.3 menunjukkan bahwa balas jasa dan lingkungan kerja sangat mendukung peningkatan motivasi kerja, keduanya memperoleh 70% respon setuju dan 19% sangat setuju.

Hal ini mengindikasikan bahwa pengakuan dari atasan, lingkungan kerja yang mendukung, dan balas jasa yang sesuai merupakan faktor dominan yang memengaruhi semangat kerja karyawan. Dukungan data ini juga sejalan dengan hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H_2 diterima.

Faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab) merupakan faktor utama yang mendorong individu untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih antusias, produktif, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu kunci penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Rini et al. (2023) dan Dewi (2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Selain itu, Yustina et al. (2022), Puspita & Mujiati (2023), serta Parwita et al. (2024) juga menemukan bahwa motivasi kerja, baik sendiri maupun

dalam kombinasi dengan faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LPD. Penelitian Sulianingsih et al. (2022) turut memperkuat hasil ini dengan membuktikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor dominan yang menjelaskan variasi kinerja. Dengan demikian, temuan di LPD Cangu konsisten dengan literatur sebelumnya, menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk lebih antusias, bertanggung jawab, dan produktif dalam menjalankan tugas, serta menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja organisasi.

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPD Desa Adat Cangu

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan nilai R Square sebesar 0,209, yang mengindikasikan bahwa 20,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kombinasi kompensasi dan motivasi kerja. Gabungan keduanya menghasilkan karyawan yang tidak hanya disiplin dan terstruktur, tetapi juga termotivasi dan berorientasi hasil, sebagaimana ditunjukkan dalam indikator kinerja pada tabel 4.7 tanggapan responden produktifitas tinggi 78% setuju, minim kesalahan kerja 67% setuju dan penggunaan waktu dan sumber daya secara efisien 75% setuju.

Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya oleh Rini et al. (2023) dan Dewi (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan

75 motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan
kepuasan kerja karyawan di berbagai LPD di Bali. Selanjutnya, penelitian
Novarini et al. (2023) dan Utami et al. (2024) juga memperkuat bahwa
kompensasi, baik secara individual maupun bersama faktor lain seperti
kepemimpinan dan komitmen organisasi, berdampak positif pada kinerja
pegawai. Penelitian Sulianingsih et al. (2022), Yustina et al. (2022), dan
Puspita & Mujiati (2023) turut menegaskan bahwa motivasi kerja adalah
variabel kunci dalam peningkatan kinerja, terutama saat dikombinasikan
dengan faktor lingkungan kerja dan kepemimpinan. Dengan demikian,
93 hasil penelitian di LPD Cangu tidak hanya memperkuat temuan
sebelumnya, tetapi juga menekankan pentingnya integrasi kebijakan
kompensasi dan pengembangan motivasi kerja dalam menciptakan
lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi
memberikan dasar stabilitas finansial dan rasa aman, memengaruhi
kuantitas dan ketepatan waktu kerja dan motivasi kerja memberikan
dorongan psikologis yang memperkuat kualitas, kedisiplinan, dan
semangat berprestasi. Keduanya berkontribusi signifikan terhadap
peningkatan kinerja karyawan secara kuantitatif dan kualitatif. Oleh
karena itu, Manajemen LPD Desa Adat Cangu diharapkan mampu
menyelaraskan kebijakan kompensasi dan pengembangan motivasi kerja,
agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan
berdaya saing.

C. Keterbatasan Penelitian

Berikut merupakan beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah :

1. Cakupan Responden yang Terbatas

Penelitian ini hanya dilakukan di satu lembaga, yaitu LPD Desa Adat Cangu, dengan jumlah responden yang relatif terbatas dan hanya mewakili satu unit organisasi. Hal ini menyebabkan hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke LPD lainnya, baik di wilayah Kabupaten Badung maupun di daerah lain karena karakteristik budaya kerja, struktur organisasi, dan sistem manajemen di LPD lain mungkin berbeda dan memengaruhi hasil yang berbeda pula.

2. Variabel Lain yang Tidak Diteliti

Dalam penelitian ini, hanya dua variabel independen yang diuji, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan banyak faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, kompetensi atau pelatihan. Dengan nilai R Square sebesar 0,209 atau 20,9%, ini menunjukkan bahwa sekitar 79,1% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar kompensasi dan motivasi kerja, yang belum dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Tidak Menggunakan Data Kinerja Aktual

Seperti yang diketahui, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui kuisioner tertutup yang memungkinkan responden menjawab dalam skala tertentu tanpa ruang penjelasan lebih lanjut. Dimana dalam hal penelitian ini menilai kinerja karyawan berdasarkan *self-*

assessment (penilaian diri sendiri), bukan dari data kinerja aktual seperti laporan penilaian kerja oleh atasan, data produktivitas, atau laporan absensi. Hal ini membatasi akurasi objektif dari hasil yang diperoleh.



BAB V PENUTUP

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Cangu. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang berjumlah 37 responden yang merupakan seluruh karyawan di LPD Desa Adat Cangu. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 31, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,089 > 2,032$. Hal ini berarti pemberian kompensasi yang sesuai dan adil, baik berupa gaji pokok, insentif, tunjangan maupun fasilitas kerja, berdampak nyata pada peningkatan produktivitas dan hasil kerja karyawan.
2. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel ini sebesar $0,002 < 0,05$ dan t hitung sebesar $3,406 > 2,032$. Artinya, pengakuan, penghargaan, dan kenyamanan lingkungan kerja mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, tekun, dan bertanggung jawab.
3. Secara simultan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebesar

4,499 > F_{tabel} 3,28 dengan signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Hasil ini memperkuat bahwa kedua variabel independen memiliki kontribusi bersama dalam meningkatkan kualitas kerja, efektivitas waktu, dan produktivitas karyawan di LPD Desa Adat Cangu.

4. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,209 menunjukkan bahwa 20,9% variasi dalam kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan 79,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau beban kerja.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi manajemen LPD, temuan ini menjadi dasar bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya mengandalkan sistem pengawasan, namun perlu diperkuat melalui pemberian kompensasi yang layak dan pemberdayaan motivasi kerja.
2. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perlu revisi dan evaluasi berkala atas skema tunjangan, bonus, dan fasilitas kerja.
3. Motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan melalui pengakuan kontribusi, pelatihan, dan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif.

C. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka beberapa saran yang dapat diberikan untuk pihak terkait dan peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi LPD Desa Adat Canggü

- a. LPD disarankan untuk terus memperbaiki sistem kompensasi agar lebih adil dan kompetitif, termasuk memperhatikan keterlambatan pemberian insentif atau ketidaksesuaian antara beban kerja dan gaji.
- b. Perlu adanya penguatan sistem penghargaan non-material, seperti apresiasi langsung dari atasan atau promosi berbasis prestasi, untuk meningkatkan motivasi kerja.
- c. Meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan komunikasi antarpegawai dan pimpinan agar terbentuk suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan mendorong produktivitas tinggi.

2. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian dapat diperluas pada LPD-LPD lain atau organisasi berbeda guna memperoleh hasil yang lebih generalisabel. Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi guna mendapatkan gambaran pengaruh yang lebih komprehensif terhadap kinerja. Metodologi selanjutnya dapat mengombinasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif (*mixed methods*) agar memperoleh pemahaman yang lebih dalam terhadap persepsi dan pengalaman karyawan.