
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Kota Tidore Kepulauan

Factors Affecting the Performance of Employees of the Friends Saving and Loan Cooperative, Tidore City Islands

¹Rosdiana Djainal*, ²Fadli Dahlan. ³Titiek Arafiani Ruray
^{1,2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nuku
(*Email Korespondensi: rosdianadjainal1106@yahoo.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor efektivitas kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Kota Tidore Kepulauan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60, teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah *Nonprobability sampling* Teknik *Nonprobability Sampling* yang digunakan yaitu *Census Sampling* dan penggunaan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, efektivitas kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. sedangkan secara parsial, hanya variabel motivasi dan efektivitas kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,166 dapat diartikan 16,6% kinerja karyawan dipengaruhi oleh efektivitas kerja, kompensasi dan motivasi.

Kata kunci : Motivasi, Efektivitas Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of work effectiveness, compensation, and motivation factors on the performance of the employees of the Friends of the Tidore Islands City Savings and Loans Cooperative. The method used in this study is a quantitative method. The sample in this study was 60, the sampling technique used was nonprobability sampling. The nonprobability sampling technique used was census sampling and the data collection technique used was a questionnaire. The results of the research show that motivation, work effectiveness and compensation have a simultaneous effect on employee performance. while partially, only the variables of motivation and work effectiveness have a positive and significant effect on employee performance and the compensation variable does not have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.166 means that 16.6% of employee performance is influenced by work effectiveness, compensation and motivation.

Keywords: Motivation, Work Effectiveness, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memerlukan manajemen dalam upaya untuk mencapai tujuan bagi perusahaan ataupun organisasi tersebut. Maka dari itu, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada kualitas dan keberhasilan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan perlu dikelola dengan baik oleh organisasi. Dalam proses menciptakan kinerja karyawan yang baik maka keterlibatan pemimpin sangat penting dalam membangun suasana kerja yang dapat meningkatkan semangat karyawan untuk melakukan serta memberikan motivasi serta dorongan yang positif agar dapat meningkatkan semangat karyawan saat bekerja. Terdapat beberapa faktor yang mendasari kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja. Faktor motivasi kerja merupakan Syamsi (2017:10), motivasi kerja merupakan suatu daya dorong atau penggerak yang memiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikendaki. Motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dorongan yang timbul dari diri individu maupun motivasi yang datang dari luar sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan yang baik. Dalam pengamatan peneliti bahwa karyawan pada koperasi simpan pinjam sahabat perlu adanya penguatan dalam motivasi. Sebagaimana pernyataan Syamsi (2017). Dengan kondisi lapangan yang peneliti temukan, bahwa semakin ketat persaingan koperasi di Kota Tidore Kepulauan, oleh sebab itu peneliti berkeinginan untuk melihat lebih jauh lagi tentang motivasi pada koperasi simpan pinjam sahabat Kota Tidore Kepulauan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah faktor efektivitas, faktor

efektivitas merupakan kemampuan atau keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu untuk memberikan suatu yang diharapkan dan juga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gary, dkk (2017) efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang berhasil keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Selain dari motivasi yang peneliti temukan juga di koperasi simpan pinjam sahabat ternyata faktor efektivitas ikut dipengaruhi, karena hasil pengamatan, peneliti wawancara dengan sekretaris maka ditemukan bahwa implementasi dari program pengamatan dan strategi koperasi simpan pinjam sahabat belum efektif sesuai dengan harapan. Hal ini juga karena kinerja karyawan belum dikontrol atau dikoordinir secara baik. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Masram dan Mu'ah (2015:130) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Untuk kinerja karyawan termotivasi dan berjalan baik atau efektif maka kompensasi perlu juga menjadi indikator atau yang perlu diperhatikan, demi mendapat prestasi, target yang diinginkan. Oleh sebab itu peneliti menganggap pentingnya melihat lebih jauh tentang kompensasi. Masram dan Mu'ah (2015:116), kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Winarto (2017:45) mendefinisikan "kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja perusahaan waktu (lazimnya per jam).

Risky dan Dewi (2020) dengan judul analisis pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah BMT Hira Sragen bahwa motivasi kerja mempunyai motivasi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

pada koperasi simpan pinjam dan pembiayaan syariah BMT. Namun penelitian Yuli Suwati (2013) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tuntas Hijra Samarinda dengan hasil penelitian bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Syofiana (2020) dengan judul pengaruh efektivitas dan efisiensi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan banggae timur yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh efektivitas yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan banggae timu, secara parsial. Namun penelitian Hernawati (2017) dengan judul pengaruh efektivitas kerja dan kemandirian terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan samarinda seberang bahwa faktor efektivitas secara parsial menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan samarinda seberang.

Selanjutnya Erna Rulianti (2019) dengan judul pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa faktor kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, namun Burhanudin dan Iyan (2021) dengan judul pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam credit menunjukkan hasil bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam credit.

Berdasarkan teori diatas maka kinerja adalah kesediaan seseorang untuk dapat melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan, agar memiliki kinerja yang baik, individu harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk memperdalam serta memahami pekerjaannya. Dengan begitu organisasi tidak hanya memperhatikan pada tujuan saja, akan tetapi juga kepada hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti kesejahteraan karyawan dan juga meningkatkan motivasi yang berhubungan dengan produktivitas kinerja dan loyalitas kepada perusahaan ataupun organisasinya.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada

Koperasi Simpan Pinjam Sahabat.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Winardi (2011:6), motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya

sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif, hal tersebut tergantung pada kondisi dan situasi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Pengertian Efektivitas kerja

Sigian (2018:20), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa dengan mutu tertentu tepat pada waktunya.

Pengertian Kompensasi

Diana (2020:125), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran yang telah diberikan pada organisasi tempat mereka bekerja.

Pengertian Kinerja Karyawan

Muhammad Busro (2018:87) Prestasi kerja adalah penampilan kerja secara kuantitas dan kualitas yang disuguhkan oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsi yang diberikan oleh organisasi dan tata kerja yang terdapat dalam instansi atau organisasi yang diikutinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Objek penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam Sahabat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan penyebaran kuesioner, wawancara, serta melalui sumber pustaka seperti buku, artikel dan jurnal yang berkaitan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sahabat Kota Tidore Kepulauan yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan

sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu teknik sampling yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Teknik *Nonprobability Sampling* yang digunakan yaitu *Census Sampling* merupakan teknik pengumpulan variabel bebas (independen variabel) adalah merupakan teknik pengumpulan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel.

| | | | | |
|----------------------|---|-------|-------|-------|
| | 7 | 0,667 | 0,214 | Valid |
| | 8 | 0,577 | 0,214 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 1 | 0,633 | 0,214 | Valid |
| | 2 | 0,940 | 0,214 | Valid |
| | 3 | 0,994 | 0,214 | Valid |
| | 4 | 0,994 | 0,214 | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Diperoleh hasil $F_{tabel} (df=N-2) 60-2 = 58$ sebesar 0,214. Pernyataan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Correlation Item-Total | r-tabel | Keterangan |
|---------------------|------|------------------------|---------|------------|
| Motivasi kerja (X1) | 1 | 0,504 | 0,214 | Valid |
| | 2 | 0,546 | 0,214 | Valid |
| | 3 | 0,919 | 0,214 | Valid |
| | 4 | 0,916 | 0,214 | Valid |
| Efektivitas (X2) | 1 | 0,765 | 0,214 | Valid |
| | 2 | 0,795 | 0,214 | Valid |
| | 3 | 0,341 | 0,214 | Valid |
| | 4 | 0,885 | 0,214 | Valid |
| | 5 | 0,885 | 0,214 | Valid |
| | 6 | 0,885 | 0,214 | Valid |
| | 7 | 0,885 | 0,214 | Valid |
| | 8 | 0,885 | 0,214 | Valid |
| Kompensasi (X3) | 1 | 0,597 | 0,214 | Valid |
| | 2 | 0,810 | 0,214 | Valid |
| | 3 | 0,774 | 0,214 | Valid |
| | 4 | 0,802 | 0,214 | Valid |
| | 5 | 0,471 | 0,214 | Valid |
| | 6 | 0,544 | 0,214 | Valid |

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y), motivasi (X1), efektivitas (X2) dan kompensasi (X3). Uji validitas setiap variabel dapat dilihat pada koefisien korelasi antara tiap item dengan skor total kemudian dibandingkan dengan r tabel *pearson product moment* pada tingkat signifikan 0,05 sehingga diperoleh nilai hitung nilai r tabel sebesar 0,214 dan dapat disimpulkan bahwa semua item valid. Karena memenuhi uji validitas yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Koefisien Reabilitas | Item | Nilai Batas | Kesimpulan |
|----------------------|----------------------|------|-------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0,718 | 4 | 0,60 | Reliabel |
| Efektivitas (X2) | 0,881 | 8 | 0,60 | Reliabel |
| Kompensasi (X3) | 0,802 | 8 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,848 | 4 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 2 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada diatas nilai batas 0,60, jadi dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Efektivitas, Kompensasi, Motivasi kerja, Kinerja karyawan tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| | | Unstandardized Residual |
|------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal | Mean | 0E-7 |
| Parameters a,b | Std. Deviation | 1,62579525 |
| Most Extreme | Absolute | ,144 |
| Differences | Positive | ,144 |
| | Negative | -,089 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,113 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,168 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 3 menunjukkan dengan menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov Test* (KS Test), dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai signifikasinya 0,168. Karena tingkat signifikansi $0,168 > 0,05$ maka model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

| | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------|-------------------------|-------|
| Model | | Tolerance | VIF |
| 1 | Motivasi | ,778 | 1,285 |
| | Efektivitas | ,748 | 1,337 |
| | Kompensasi | ,657 | 1,522 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* variabel motivasi kerja efektivitas, kompensasi dan lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada kolerasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIP lebih dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas menggunakan uji *Glejser* dapat dilihat pada :

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

| Coefficientsa | | | | | | |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| (Constant) | 9,436 | 3,137 | | 3,008 | ,004 | |
| 1 | Motivasi | ,232 | ,101 | ,287 | 2,295 | ,026 |
| | Efektivitas | ,202 | ,093 | ,284 | 2,173 | ,064 |
| | Kompensasi | -,069 | -,055 | -,165 | -1,253 | ,215 |

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 5 menunjukkan nilai signifikasi dari efektivitas, kompensasi, motivasi kerja lebih besar dari 0,05 maka yang berarti tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

| Model Summary | | | | | |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,407a | ,166 | ,121 | 1,455 | 1,701 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, efektivitas, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Tabel 6 menunjukkan nilai Durbin Watson (DWP) sebesar 1,701 ke mudian nilai ini dibandingkan dengan dU dan dL dalam tabel Durbin Watson Statistik 5% dengan :

$$\begin{aligned}
 N &= 60 \\
 K &= 3 \\
 DW &= 1,701 \\
 dU &= 1,688 \\
 dL &= 1,479 \\
 (4-DW) &= 4 - 1,701 = 2,299
 \end{aligned}$$

Dengan pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai $DW > DU$ dan $(4-DW) > DU$ atau dinotasikan $(4-DW) > DU < DW$, maka data tersebut dikatakan tidak terjadi autokorelasi
- b. Jika nilai $DW < DI$ atau $> (4-DI)$, maka data tersebut dikatakan terjadi autolorelasi.

Jadi, dapat dilihat bahwa data tersebut tidak terjadi autokorelasi karena nilai DW 1,701 > DU 1,688 dan (4 - DW = 2,299) > DU 1,688 atau (4 - DW = 2,299) > DU 1,688 < DW 1,701 atau 2,229 > 1,688 < 1,701.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Hasil Uji t

| Model | Coefficients ^a | | | T | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 9,436 | 3,137 | | 3,008 | ,004 |
| 1 Motivasi | ,232 | ,101 | ,287 | 2,295 | ,026 |
| Efektivitas | ,202 | ,093 | ,284 | 2,173 | ,064 |
| Kompensasi | -,069 | -,055 | -,165 | -1,253 | ,215 |

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Persamaan regresi yang didapat dari hasil pengujian adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,436 \alpha + + 0,202 X1 - 0,069 X2 + 0,232 X3 + e.$$

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (α) persamaan diatas sebesar 9,436 yang dapat diartikan bahwa pengaruh efektivitas, kompensasi, dan motivasi nilainya adala 0 dan nilai kinerjanya sebesar 9,436.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh sebesar 0,232.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel efektivitas sebesar 0,202. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efektivitas berpengaruh sebesar 0,202.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan nilai negatif sebesar -0,069. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang negatif sebesar -0,069.

Uji Koefisien Determinasi (R-Squar)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,407a | ,166 | ,121 | 1,455 |

a. Predictors: (Constant), motivasi, efektivitas, kompensasi

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai koefisien dilihat dari nilai R Square (R²) sebesar 0,166 sama dengan 16,6 % sedangkan tingkat errornya sebesar 1,455. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (efektivitas, kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) yang dilihat dari R Square sebesar 16,6% dan sisahnya 83,4% (100-16,6) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 4.7 dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian pada tabel nilai $t_{hitung} 2,295 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikan $0,026 < 0,05$, dengan nilai positif yaitu 0,232. hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Sehingga pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sahabat.

- 2) Pengaruh efektivitas terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian pada tabel nilai $t_{hitung} 2,173 > t_{tabel} 1,671$ dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$, dengan nilai positif yaitu 0,202. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga pengambilan keputusan tersebut dapat disimpulkan variabel efektivitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sahabat.

3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil pengujian pada tabel nilai $t_{hitung} 1,253 < t_{tabel}$ yaitu 1,671 dan nilai signifikan 0,215 > 0,05 dengan nilai negatif yaitu -0,069. maka hoipotesis kedua ditolak. Sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sahabat.

Uji simultan (Uji f)

Tabel 9. Hasil Uji F

| Anova a | | | | | |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| Regression | 11,261 | 3 | 3,754 | 7,072 | ,000b |
| 1 Residual | 29,722 | 56 | ,531 | | |
| Total | 40,983 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi , Efektivitas, Kmpensasi,

Sumber : Data diolah pada tahun 2022

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa $f_{hitung} 7,072 > f_{tabel} 2,76$ dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “efektivitas, kompensasi, motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sahabat” diterima. Dengan kata lain faktor-faktor yang meliputi efektivitas, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sahabat.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan komperasi simpan pinjam sahabat.
2. Efektivitas kerja secara parasiial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sahabat.

3. Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sahabat.

4. Motivasi kerja, efektivitas kerja, kompensasi, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan koperasi simpan pinjam sahabat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka penelitian dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan vaktor utama. Efektivitas dalam sebuah organisasi sangat penting karena dapat melatih para bawahan untuk dapat bertanggungjawab atas apa yang dibebankan padanya. Tugas yang diberikan alangkah baiknya segera di selesaikan agar penyelesaian tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
2. Balas jasa yang diberikan harus sesuai dengan apa yang diberikan bawahan pada organisasi, sebuah organisasi tidak akan mencapai puncak kejayaan tanpa kerja keras yang baik dari bawahanya.
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan efektivitas kerja yang baik.

DAFRAT PUTAKA

Martono, Nanang. (2016). METODE PENELITIAN

KUANTITATI

F:

Analisis isi dan Analisis Data Sekunder/Nanang Martono-Ed.Revisi 2.-Cet.5- Jakarta : Rajawali Pers 2016.

Sutha, Yeti. (2018). Efektivitas Fingerprint Sebagai Gambaran Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

- Manusia Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. JURNAL msda, Vol.6, No. 2, Desember 2018. (akses pada jum'at 19 november) <https://ejournal-new.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/497>
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Penerbit Prenada media Group. (akses pada Kamis 05 Mei 2022) [file:///C:/Users/FIRJA/Downloads/TeoriTeori Manajemen Sumber Daya Manusia.pdf](file:///C:/Users/FIRJA/Downloads/TeoriTeori%20Manajemen%20Sumber%20Daya%20Manusia.pdf)
- Proyono, Duwi. (2012). Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20/ Duwi Priyono, = Ed. 1. – Yogyakarta : ANDI
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Winarto, Try. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karayawan. Kreatif. Vol. 4. No. 2. April 2017. (akses pada 24 Juni 2022). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif/article/view/498/410>
- Kholisa Nur, (2012). Hubungan Manajemen Waktu Dengan Efektivitas Karyawan, JSIP 1 (1) (2012. ISSN : 2252-6838. (Akses pada Rabu 17 November 2021) <file:///C:/Users/FIRJA/Downloads/2697-Article%20Text-5280-1-1020131216.pdf>
- Garry, Dkk. (2017). Efektivitas Penggunaan Dana Desa Dalam Peningkatan Pembangunan. Vol.2, No.2, Tahun 2017. ISSN : 2337 – 5736. (Akses pada Kamis, 18 November 2021). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jurnaleksektif/article/viewFile/18676/18208>
- Siagian dan Mauli, (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Determinasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. ISSN : 2337-3350. Vol. 6. No. 2. 2018. (akses pada 09 Mei 2022). [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ULDpIPkoZJ:scholar.google.com/+Siagian+dan+Mauli,++\(2018\).+Peranan+Disiplin+Kerja+Dan+Kompensasi+Dalam+Determinasi+Kinerja+Karyawan+Dengan+Motivasi+Sebagai+Variabel+Intervening+Pada+PT+Cahaya+Pulau+Pura+Di+Kota+Batam.+ISSN+:+23373350.+Vol.+6.+No.+2.+2018.&hl=id&as_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:ULDpIPkoZJ:scholar.google.com/+Siagian+dan+Mauli,++(2018).+Peranan+Disiplin+Kerja+Dan+Kompensasi+Dalam+Determinasi+Kinerja+Karyawan+Dengan+Motivasi+Sebagai+Variabel+Intervening+Pada+PT+Cahaya+Pulau+Pura+Di+Kota+Batam.+ISSN+:+23373350.+Vol.+6.+No.+2.+2018.&hl=id&as_sdt=0,5)
- Gede, Wayan. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Denpasar, ISSN : 2580-3068. (akses pada Rabu 17 November 2021) <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/12082/11841>
- Martinus, Erik. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devinasi Surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Vol. 5. No.1. ISSN : 2461-0593. Januari 2016. (akses pada Rabu 17 November 2021). [http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:nftV1YT5Cq4J:scholar.google.com/+Martinus,+Erik,++\(2016\).+Pengaruh+Kompensasi+Dan+Motivasi+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+PT.+Devinasi+Surabaya.+Jurnal+Ilmu+Dan+Riset+Manajemen+:+Vol.+5.+No.+1.+ISSN+:+24610593.+Januari+2016.&hl=id&as_sdt=05](http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:nftV1YT5Cq4J:scholar.google.com/+Martinus,+Erik,++(2016).+Pengaruh+Kompensasi+Dan+Motivasi+Kerja+Terhadap+Kinerja+Karyawan+Pada+PT.+Devinasi+Surabaya.+Jurnal+Ilmu+Dan+Riset+Manajemen+:+Vol.+5.+No.+1.+ISSN+:+24610593.+Januari+2016.&hl=id&as_sdt=05)
- Supomo, R. (2018) PENGANTAR MANAJEMEN : Fungsi-Fungsi Manajemen/ Supomo. R – Cet.1-Bandung Yrama Widya, 2018.
- Winardi, (2010) ASAS-ASAS MANAJEMEN : Pendekatan Perbedaan Individu/Winardi-Cet 3-Bandung : Mandur Maju 2010.
- Mu'ah, Masram. (2015). manajemen Sumber Daya Manusia.Cet- 1. Surabaya, Zifatama Publisher, 2015. (Akses pada 08 Mei 2022) <https://www.scribd.com/document/481957305/2015-MSDM-Masram-Muah-pdf>
- Syamsu, (2017). Metode Penelitian.Cet-1.Jambi, 2017. (akses pada 08 Mei 2022)

<file:///C:/Users/FIRJA/Downloads/MetodePenelitian.pdf>

Suryanto Tri Iyan, dan Burhanudin. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Koperasi. ISSN : 2615-4978. (akses pada jum'at, 19 november 2021)

http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:kqxtlMS8agJ:scholar.google.com/+pengaruh+kompensasi+terhadap+kinerja+karyawanbn+koperasi&hl=id&as_sdt=0,5

Sutha, Yeti. (2018). Efektivitas Fingerprint Sebagai Gambaran Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. JURNAL msda, Vol.6, No. 2, Desember 2018. (akses pada jum'at 19 november)

<https://ejournal-new.ipdn.ac.id/JMSDA/article/view/497>

Hernawati, (2017). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Kemandirian Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Samarinda Seberang. Vol.1 No.1. 2017. (akses pada 18 april 2022)

http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:TjJNQ8We0vQJ:scholar.google.com/+pengaruh+efektivitas+kerja+dan+kemandirian+terhadap+kinerja+pegawai+kantor+kecamatan+samarinda+seberang&hl=id&as_sdt+0,5