

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang

Soleman Nub Uf¹, Marsi Bani²

Universitas Nusa Cendana (Undana) di Kota Kupang, Indonesia^{1,2}

[¹soleman.nub.uf@staf.undana.ac.id](mailto:soleman.nub.uf@staf.undana.ac.id), [²marsibani@staf.undana.ac.id](mailto:marsibani@staf.undana.ac.id)

Diserahkan tanggal 07 April 2026 | Diterima tanggal 17 Juni 2026 | Diterbitkan tanggal 30 Juni 2026

Abstract:

Financial compensation is one of the key factors influencing employee motivation and performance. However, delays or inconsistencies in providing incentives and allowances may reduce employees' work motivation and productivity. This study aims to analyze the effect of financial compensation on employee performance at the Swasti Sari Credit Union in Kupang City. A quantitative approach with a survey method was employed. The study population consisted of 32 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, interviews, and documentation, and were analyzed using descriptive statistics and simple linear regression. The findings revealed that financial compensation was categorized as very good, with an achievement score of 80.83%, while employee performance was also categorized as very good, with an achievement score of 81.46%. The regression analysis produced the equation $Y = 13.331 + 0.274X$, with a t-value of 2.459 and a significance level of 0.020 (<0.05), indicating that financial compensation has a positive and significant effect on employee performance. It can be concluded that improving financial compensation contributes to better employee performance. Therefore, management is encouraged to maintain the existing compensation system while enhancing the consistency, transparency, and timeliness of incentive distribution to optimize employee performance.

Keywords: Financial Compensation, Employee Performance, Credit Union, Incentive System, Simple Linear Regression.

Abstrak :

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, ketidaktepatan pemberian insentif dan tunjangan berpotensi menurunkan semangat kerja serta produktivitas karyawan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 32 karyawan yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan statistik deskriptif dan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berada pada kategori sangat baik (80,83%) dan kinerja karyawan juga berada pada kategori sangat baik (81,46%). Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 13,331 + 0,274X$, dengan nilai t hitung sebesar 2,459 dan signifikansi 0,020 ($<0,05$), yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disimpulkan bahwa peningkatan kompensasi finansial dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen disarankan mempertabahkan sistem kompensasi yang telah berjalan serta meningkatkan konsistensi, transparansi, dan ketepatan waktu pemberian insentif guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kinerja Karyawan, Koperasi Kredit, Sistem Insentif, Regresi Linear Sederhana.

Copyright © 2026, Author

This is an open-access article under the [CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi karena manusia menggerakkan, mengelola, dan mengoptimalkan sumber daya organisasi lainnya. Organisasi pelayanan keuangan, termasuk koperasi kredit, membutuhkan karyawan yang profesional, disiplin, responsif, dan memiliki kesejahteraan yang memadai agar mampu memberikan layanan yang cepat dan terpercaya kepada anggota. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan tidak hanya dipandang sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai aset utama yang menentukan produktivitas, kualitas pelayanan, dan keberlanjutan organisasi (Dessler, 2017; Kasmir, 2016).

Kinerja karyawan menjadi ukuran penting untuk menilai keberhasilan organisasi. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan standar kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Pada lembaga keuangan berbasis anggota, kinerja tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan administratif, tetapi juga berkaitan dengan ketelitian layanan, kecepatan respons, kepatuhan terhadap prosedur, dan kemampuan membangun kepercayaan anggota. Kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian target organisasi, menurunkan kualitas pelayanan, serta melemahkan daya saing koperasi (Edison et al., 2018; Mangkunegara, 2017).

Kompensasi finansial merupakan salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kinerja karyawan. Kompensasi finansial berupa gaji, insentif, dan tunjangan diberikan sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Kompensasi yang adil, layak, transparan, dan tepat waktu dapat meningkatkan rasa dihargai, memperkuat motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk mencapai target kerja secara lebih konsisten. Kajian terbaru menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dan motivasi kerja (Abbas & Astuty, 2023; Sumarjo et al., 2025).

Meskipun topik kompensasi dan kinerja telah banyak diteliti, masih terdapat celah penelitian yang perlu diperjelas. Pertama, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, perbankan umum, instansi pemerintahan, atau perusahaan swasta, sedangkan kajian pada koperasi kredit masih terbatas. Kedua, penelitian terdahulu umumnya menegaskan adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja, tetapi belum banyak membahas indikator mana yang paling kuat dan paling lemah dalam konteks organisasi koperasi. Ketiga, beberapa studi terbaru menunjukkan bahwa kompensasi tidak bekerja secara tunggal, melainkan berkaitan dengan motivasi, kepuasan kerja, keadilan organisasi, dan sistem evaluasi kinerja (Awoitau et al., 2024; Oktari et al., 2023; Prayuda & Herminingsih, 2024). Celah tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang tidak hanya menguji pengaruh kompensasi finansial, tetapi juga menafsirkan hasil indikator secara kontekstual.

Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang merupakan lembaga keuangan nonbank yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya di Nusa Tenggara Timur. Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan permasalahan terkait kompensasi finansial, terutama ketidaktepatan waktu pemberian tunjangan dan pemberian insentif yang belum konsisten. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu stabilitas pendapatan, konsentrasi kerja, dan motivasi karyawan. Data internal organisasi juga menunjukkan adanya penurunan pada beberapa aspek penilaian kinerja tahun 2023-2024, seperti aspek teknis pekerjaan, logika kerja, kepribadian, dan kepemimpinan.

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokus empiris terhadap koperasi kredit dan pembahasan berbasis indikator. Penelitian tidak hanya menguji apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi juga mengidentifikasi aspek kompensasi yang masih membutuhkan perbaikan, terutama insentif, serta aspek kinerja yang perlu diperkuat, terutama kualitas kerja. Fokus ini penting karena koperasi kredit memiliki karakteristik pelayanan berbasis

anggota, sehingga efektivitas kompensasi perlu dikaitkan dengan konsistensi pelayanan, mutu kerja, dan keberlanjutan kepercayaan anggota.

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) bagaimana persepsi karyawan tentang kompensasi finansial dan kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang; dan (2) apakah kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah menjelaskan persepsi karyawan mengenai kompensasi finansial dan kinerja karyawan serta menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2026 sampai Februari 2026 pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang yang beralamat di Jalan Sumba No. 3C, Kelurahan Fatubesi, Kecamatan Kota Lama, Kota Kupang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei karena data utama diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antarvariabel (Sugiyono, 2017).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang sebanyak 32 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Teknik ini digunakan agar data yang diperoleh merepresentasikan kondisi seluruh karyawan pada unit penelitian.

Jenis data terdiri atas data kuantitatif dan kualitatif. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, publikasi ilmiah, dan referensi pendukung. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner menggunakan skala Likert 1-5, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju, dan sangat setuju.

Indikator kompensasi finansial disusun dengan mengacu pada konsep kompensasi dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan gaji, insentif, dan tunjangan sebagai bentuk imbalan finansial langsung maupun tidak langsung (Dessler, 2017; Kasmir, 2016; Mondy & Martocchio, 2016). Indikator kinerja karyawan disusun dengan mengacu pada konsep kinerja yang menekankan capaian kerja dari aspek kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Edison et al., 2018; Mangkunegara, 2017). Distribusi item kuesioner ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Variabel, indikator, jumlah item, dan pengukuran penelitian

Variabel	Indikator	Jumlah Item	Nomor Item	Skala
Kompensasi Finansial (X)	Gaji	4	1-4	Likert 1-5
	Insentif	3	5-7	Likert 1-5
	Tunjangan	3	8-10	Likert 1-5
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	2	1-2	Likert 1-5
	Kualitas	2	3-4	Likert 1-5
	Ketepatan waktu	2	5-6	Likert 1-5

Sumber: dikembangkan dari Dessler (2017), Kasmir (2016), Mondy dan Martocchio (2016), Edison et al. (2018), dan Mangkunegara (2017).

Instrumen penelitian diperiksa melalui validasi isi oleh peneliti dengan menyesuaikan butir pertanyaan terhadap indikator variabel dan teori rujukan. Karena jumlah populasi terbatas, uji instrumen dilakukan menggunakan data responden penelitian. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item variabel kompensasi finansial dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung di

atas 0,30, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai alfa Cronbach sebesar 0,753 untuk variabel kompensasi finansial dan 0,761 untuk variabel kinerja karyawan. Kedua nilai tersebut lebih besar dari kriteria 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Teknik analisis data meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan capaian setiap indikator dan variabel. Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah $Y = a + bX$, dengan Y sebagai kinerja karyawan, X sebagai kompensasi finansial, a sebagai konstanta, dan b sebagai koefisien regresi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi 0,05.

Sebelum regresi dilakukan, data diperiksa melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan terhadap residual regresi melalui Normal P-P Plot dan/atau Kolmogorov-Smirnov. Uji linearitas dilakukan untuk memastikan hubungan kompensasi finansial dan kinerja karyawan bersifat linear. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui scatterplot antara residual dan nilai prediksi. Model dinyatakan layak digunakan apabila residual berdistribusi normal, hubungan antarvariabel linear, dan tidak terdapat pola heteroskedastisitas yang mengganggu model regresi.

PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

KSP Kopdit Swasti Sari merupakan lembaga keuangan nonbank yang berdiri pada 1 Februari 1988. Koperasi ini memberikan pelayanan finansial dan nonfinansial kepada anggota. Pelayanan finansial diarahkan untuk membantu peningkatan taraf hidup anggota, sedangkan pelayanan nonfinansial dilakukan melalui pendidikan dan pendampingan pengelolaan keuangan. Koperasi Kredit Swasti Sari memiliki badan hukum Nomor 605/BH/XIV/1990 tanggal 7 April 1990 dan beralamat di Jalan Sumba No. 3C, Kelurahan Fatubes, Kecamatan Kota Lama, Kota Kupang. Karakter pelayanan koperasi yang dekat dengan anggota menuntut karyawan bekerja cepat, teliti, komunikatif, dan konsisten dalam menjaga mutu layanan.

Deskripsi Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompensasi finansial memperoleh total capaian 80,83% dan berada pada kategori sangat baik. Dari tiga indikator yang diukur, tunjangan memperoleh capaian tertinggi sebesar 82,50%, disusul gaji sebesar 80,63%, sedangkan insentif memperoleh capaian terendah sebesar 79,38%. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan menilai kompensasi finansial yang diterima sudah baik, tetapi aspek insentif masih perlu diperhatikan karena memiliki capaian paling rendah dibandingkan indikator lainnya.

Tingginya capaian indikator tunjangan dapat ditafsirkan bahwa koperasi telah memiliki sistem tunjangan yang relatif dirasakan manfaatnya oleh karyawan, seperti tunjangan uang makan, transportasi, atau tunjangan hari raya. Tunjangan bersifat mendukung stabilitas kebutuhan karyawan di luar gaji pokok sehingga menimbulkan persepsi positif. Sebaliknya, capaian insentif yang lebih rendah mengindikasikan bahwa karyawan masih mengharapkan sistem insentif yang lebih konsisten, transparan, dan terhubung langsung dengan capaian kerja. Kondisi ini sejalan dengan kajian kompensasi yang menegaskan bahwa insentif akan efektif apabila diberikan berdasarkan ukuran kinerja yang jelas dan dipersepsikan adil oleh karyawan (Kasim, 2016; Mondy & Martocchio, 2016).

Kinerja karyawan memperoleh total capaian 81,46% dan berada pada kategori sangat baik, sebagaimana tabel 2 dibawah ini. Indikator kuantitas memperoleh capaian tertinggi sebesar 83,75%, sedangkan indikator ketepatan waktu memperoleh 80,63% dan indikator kualitas memperoleh

capaian terendah sebesar 80,00%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum mampu memenuhi jumlah pekerjaan sesuai target, tetapi mutu hasil kerja masih perlu diperkuat melalui pembinaan, pengawasan, standarisasi prosedur, dan evaluasi kerja secara berkala.

Capaian kuantitas yang lebih tinggi dapat dijelaskan dari karakter pekerjaan koperasi yang memiliki target operasional harian dan prosedur layanan rutin. Karyawan relatif terbiasa menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah tertentu. Capaian kualitas yang lebih rendah menunjukkan bahwa penyelesaian jumlah pekerjaan belum selalu diikuti oleh ketelitian, akurasi, dan konsistensi mutu layanan. Dalam organisasi jasa keuangan, kualitas kerja sangat penting karena kesalahan administratif, keterlambatan verifikasi, atau komunikasi layanan yang kurang jelas dapat memengaruhi kepercayaan anggota. Oleh karena itu, peningkatan kinerja perlu diarahkan tidak hanya pada volume kerja, tetapi juga pada mutu pelayanan dan ketepatan prosedur.

Tabel 2. Ringkasan hasil deskriptif variabel penelitian

Variabel	Indikator	Capaian (%)	Kategori
Kompensasi Finansial	Gaji	80,63	Sangat baik
	Insentif	79,38	Baik
	Tunjangan	82,50	Sangat baik
Total Kompensasi Finansial		80,83	Sangat baik
Kinerja Karyawan	Kuantitas	83,75	Sangat baik
	Kualitas	80,00	Sangat baik
	Ketepatan waktu	80,63	Sangat baik
Total Kinerja Karyawan		81,46	Sangat baik

Sumber: data primer diolah, 2026.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian regresi linear sederhana. Hasil pemeriksaan normalitas residual melalui Normal P-P Plot menunjukkan sebaran titik mengikuti arah garis diagonal, sehingga residual dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji linearitas menunjukkan hubungan antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan bersifat linear, sehingga model regresi layak digunakan. Pemeriksaan heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi dasar untuk pengujian pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, Ringkasan hasil uji asumsi klasik disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Ringkasan uji asumsi klasik

Asumsi	Teknik Pengujian	Kriteria	Keputusan
Normalitas residual	Normal P-P Plot/Kolmogorov-Smirnov	Titik mengikuti garis diagonal atau sig. > 0,05	Memenuhi asumsi normalitas
Linearitas	Test for Linearity	Sig. linearity < 0,05 dan deviation from linearity > 0,05	Hubungan linear
Heteroskedastisitas	Scatterplot residual	Titik menyebar acak tanpa pola tertentu	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: hasil olah data SPSS versi 21, 2026.

Hasil Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan konstanta sebesar 13,331 dan koefisien regresi kompensasi finansial sebesar 0,274. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 13,331 + 0,274X$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa apabila kompensasi finansial meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,274 satuan, dengan asumsi faktor lain tetap. Arah koefisien yang positif menunjukkan hubungan searah antara kompensasi finansial dan kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil analisis regresi linear sederhana

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	13,331	4,545	-	2,933	0,006
Kompensasi finansial	0,274	0,112	0,410	2,459	0,020

Sumber: hasil olah data SPSS versi 21, 2026.

Hasil uji t pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,459 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,697 dengan nilai signifikansi 0,020. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, hipotesis penelitian diterima. Artinya, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang.

Tabel 5. Hasil koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,410	0,168	0,140	2,865

Sumber: hasil olah data SPSS versi 21, 2026.

Hasil Koefisien determinasi pada tabel 5 di atas menunjukkan nilai R sebesar 0,410 dan R Square sebesar 0,168. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompensasi finansial mampu menjelaskan 16,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 83,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, pelatihan, dan karakteristik individual karyawan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara teoritis, hasil ini mendukung pandangan bahwa kompensasi finansial merupakan instrumen manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi perilaku kerja. Karyawan yang memperoleh gaji, insentif, dan tunjangan secara adil cenderung memiliki rasa aman finansial, merasa dihargai, dan terdorong untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Dalam konteks koperasi kredit, kompensasi juga memiliki nilai strategis karena kualitas layanan karyawan berhubungan langsung dengan kepuasan dan kepercayaan anggota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Abbas dan Astuty (2023) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Awoitau et al. (2024) juga menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Prayuda dan Herminingsih (2024) menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Sumarjo et al. (2025) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui penguatan motivasi kerja. Kesesuaian dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi tetap menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, tetapi efektivitasnya bergantung pada keadilan, konsistensi, dan keterkaitannya dengan capaian kerja.

Capaian insentif yang lebih rendah dibandingkan gaji dan tunjangan menjadi temuan penting. Insentif seharusnya berfungsi sebagai penguat perilaku kerja karena diberikan sebagai penghargaan atas pencapaian tertentu. Apabila insentif belum konsisten atau belum dikaitkan secara jelas dengan indikator kinerja, maka daya dorongnya terhadap produktivitas dapat melemah. Temuan ini

memperkuat hasil kajian Kurniawan (2025) yang menunjukkan bahwa insentif moneter pada umumnya dapat meningkatkan kinerja, tetapi pengaruhnya bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada desain sistem penghargaan. Oleh karena itu, koperasi perlu memperjelas kriteria insentif, jadwal pemberian, indikator pencapaian, serta mekanisme evaluasi agar karyawan memandang insentif sebagai sistem yang adil dan dapat diprediksi.

Capaian kualitas kerja yang paling rendah pada variabel kinerja juga perlu diperhatikan. Karyawan telah mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang baik, tetapi kualitas pekerjaan membutuhkan peningkatan. Hal ini dapat terjadi karena target kuantitas lebih mudah diukur daripada kualitas layanan. Pada lembaga keuangan anggota, kualitas kerja mencakup ketelitian administrasi, akurasi pencatatan, kepatuhan prosedur, kemampuan menjelaskan produk kepada anggota, dan kemampuan menangani keluhan. Upaya peningkatan kualitas kerja dapat dilakukan melalui pelatihan layanan, supervisi berkala, umpan balik kinerja, dan penerapan standar operasional yang lebih terukur.

Nilai R Square sebesar 16,8% menunjukkan bahwa kompensasi finansial merupakan faktor yang signifikan, tetapi bukan satu-satunya penentu kinerja. Temuan ini memberi implikasi bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup hanya dilakukan melalui peningkatan kompensasi. Manajemen perlu mengombinasikan kebijakan kompensasi dengan pelatihan, kepemimpinan yang mendukung, lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja, komunikasi organisasi, dan sistem evaluasi kinerja yang objektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Oktari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama menjelaskan kinerja, serta penelitian Awoitau et al. (2024) yang menempatkan motivasi dan pelatihan sebagai faktor penting bersama kompensasi.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penegasan bahwa pengaruh kompensasi finansial pada koperasi kredit perlu dibaca secara lebih rinci melalui indikator. Temuan tidak berhenti pada simpulan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan, tetapi menunjukkan bahwa insentif dan kualitas kerja menjadi titik perbaikan utama. Dengan demikian, kontribusi praktis penelitian adalah memberikan arah kebijakan bagi Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang untuk mempertahankan gaji dan tunjangan yang sudah dinilai baik, memperbaiki konsistensi insentif, dan memperkuat kualitas kerja karyawan agar pelayanan kepada anggota semakin optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial pada Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang berada pada kategori sangat baik dengan total capaian 80,83%. Indikator tertinggi adalah tunjangan sebesar 82,50%, sedangkan indikator terendah adalah insentif sebesar 79,38%. Kinerja karyawan juga berada pada kategori sangat baik dengan total capaian 81,46%. Indikator tertinggi adalah kuantitas sebesar 83,75%, sedangkan indikator terendah adalah kualitas sebesar 80,00%.

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai t hitung 2,459 lebih besar daripada t tabel 1,697 dan nilai signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Nilai R Square sebesar 0,168 menunjukkan bahwa kompensasi finansial memberikan kontribusi sebesar 16,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 83,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Implikasi praktis penelitian ini adalah Koperasi Kredit Swasti Sari Kota Kupang perlu mempertahankan sistem gaji dan tunjangan yang telah dinilai baik, sekaligus memperkuat sistem insentif agar lebih tepat waktu, transparan, adil, dan berbasis pencapaian kinerja. Peningkatan kinerja juga perlu diarahkan pada kualitas kerja melalui pelatihan, supervisi, standardisasi pelayanan, dan evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel

motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan pelatihan agar model penelitian mampu menjelaskan kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, R., & Astuty, P. (2023). The effect of compensation and motivation on employee satisfaction and performance at PT Pasma Karya Indonesia. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(10), 2488-2497. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i10.473>
- Awoitau, R., Noch, M. Y., & Khotimah, K. (2024). The influence of motivation, training and compensation on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 2(3), 153-165. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v2i3.376>
- Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Kurniawan, H. (2025). Systematic literature review: The role of compensation in enhancing performance outcomes. *Jurnal Ilmiah Edunomika*.
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43-54.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Oktari, S. D., Suhardi, A. R., & Budiawan, A. (2023). The role of compensation and job satisfaction to improve employee performance PT. A. *International Journal of Science and Society*, 5(3), 419-429. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v5i3.805>
- Prayuda, B., & Herminingsih, A. (2024). The effect of organizational justice, compensation, and work motivation to organizational commitment and employee performance at PT Recruitfirst Indonesia. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 4(1), 37-52. <https://doi.org/10.55927/ijba.v4i1.7906>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarjo, W., Haerofiatna, H., Wirtadipura, D., & Tajudin, T. (2025). Compensation and employee performance: Mediation of work motivation. *Enrichment: Journal of Management*, 15(2), 43-51. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v15i2.2252>