

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PT. BANK DANAMON UNIT SIMPAN PINJAM BATURAJA**

OLEH:

DYAH AYU PUTRIANI *)

**Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Baturaja**

Email: dyahayujuvedona@gmail.com

RENDY WAHYU OGANTA **)

Mahasiswa Manajemen Universitas Baturaja

ABSTRACT

This study discusses the influence of motivation and compensation on the performance of employees at PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja. The analysis used is multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination. The results of the analysis indicate that motivation and compensation on the performance of employees at PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja affect either partially or simultaneously. Results of the analysis of determination (R²) shows that the coefficient of determination (R) motivation (X₁) and compensation (X₂) amounted to 60.9% influence on employee performance (Y) while the remaining 39.1% influenced or varied by other variables, Researchers suggest the company in order to remain consistent with the targets to be achieved by employees and implement motivation of employees and improve compensation through the provision of appropriate and fair bonuses so that employees are willing to improve its performance.

Keywords: Motivation, Compensation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya perusahaan serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan

melaksanakan kegiatannya dalam menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya alam yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap

karyawan perlu dilakukan perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana (2014) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aji (2015) menemukan bahwa kompensasi

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Pengertian motivasi menurut Mangkunegara (2008: 61) berpendapat bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Supriyono (2009) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) teori motivasi terdiri dari, pertama content theories atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah process theory atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi pegawai

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2007: 118) mengemukakan bahwa: Kompensasi

adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sadili Samsudin (2007: 187) mengemukakan bahwa: Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat financial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa financial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial), sedangkan Dessler (2010) lebih jauh mengemukakan bahwa Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang

Kinerja

Menurut Mulyadi (2007:337), kinerja adalah keberhasilan personel, tim atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Keberhasilan pencapaian sasaran strategik perlu diukur. Itulah sebabnya

diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

Kompensasi memiliki dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan. Rivai (2011: 741) mengemukakan bahwa: Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

sasaran strategik yang menjadi basis pengukuran kinerja perlu ditentukan ukurannya, dan ditentukan inisiatif strategik untuk mewujudkan sasaran tersebut.

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang

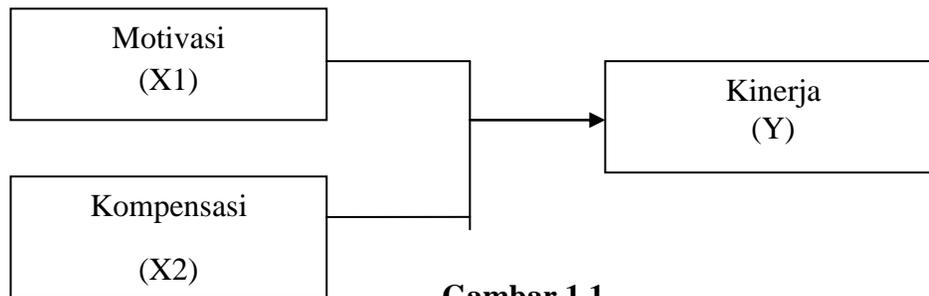
dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun

perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014:4).

Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan kerangka berfikir yang bertitik tolak dari latar belakang masalah. Masalah yang diambil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk judul dua variabel penelitian,

variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan variabel (Y) yang merupakan variabel yang dipengaruhi, berdasarkan hal tersebut, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009:80).

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi diambil sebagai responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur (Umar, 2010:176). Menurut Riduan dan Sunarto, 2009:348) untuk menentukan suatu butir soal valid atau tidak dengan memperhatikan angka *Corrected Item – Total Correlation* yang merupakan korelasi antara skor item dengan skor total item (nilai r hitung) dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang didapatkan melalui distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Uji normalitas menggunakan grafik P-P Plot merupakan salah satu cara termudah melihat normalitas residual dengan dasar

(*Corrected Item – Total Correlation*) lebih besar dari nilai r tabel dengan memperhatikan nilai n (banyaknya sampel) maka item tersebut adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih (Umar, 2010:176).

pengambilan keputusan (Sunyoto, 2012: 128)

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2012: 134) uji multikolinearitas adalah adanya korelasi antara variabel bebas yang terlalu tinggi. Jadi kita dapat mendeteksi gangguan multikolinearitas dengan metode korelasi, untuk melihat apakah ada gangguan multikolinearitas

atau tidak yang diperhatikan adalah:

a) Jika nilai Tolerance di tabel koefisien lebih besar dari 0,10 (10%) artinya terbebas dari gangguan multikolinearitas.

b) Jika angka VIF di tabel koefisien lebih kecil dari 10 maka terbebas dari gangguan multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil output SPSS melalui grafik scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X=Y hasil prediksi) dan nilai residualnya

(SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y=Y prediksi – Y riil). Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya

mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang. Adapun kriteria uji heteroskedastisitas menurut Sunyoto (2012:135):

a) Jika ada pola tertentu, seperti titik – titik (*point – point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.

b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pelanggaran asumsi klasik yang menyatakan bahwa dalam pengamatan-pengamatan yang berbeda tidak terdapat korelasi

antar *error term*. Untuk memeriksa ada atau tidaknya autokorelasi, biasanya memakai Uji *Durbin Watson* dengan pedoman menurut Umar (2010: 239) sebagai berikut:

a. Jika $DW > DU$, maka tidak

Analisis Regresi linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, sedangkan pengujian model regresi menggunakan uji F. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%. Menurut Umar (2010:307) analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur

Pengujian Hipotesis

Menurut Narbuko (2013:28), hipotesis adalah pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan masih perlu dibuktikan kenyataannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan melalui tahapan-tahapan :

terjadi autokorelasi.

b. Jika $DW < DL$, maka terjadi autokorelasi.

c. Jika $DL < DW < DU$, maka tidak dapat diambil kesimpulan, disarankan agar peneliti memperbesar sampel.

pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengukuran pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dinamakan analisis regresi linear berganda, karena setiap estimasi atas nilai diharapkan mengalami peningkatan atau penurunan mengikuti garis lurus.

1. Uji t / secara parsial (uji secara individual)

a. Merumuskan Hipotesis

1) $H_0 : b_1 = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja.

$H_a : b_1 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja.

2) $H_0 : b_2 = 0$

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja.

$H_a : b_2 \neq 0$

Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja.

2. Uji F / secara simultan (secara serentak)

a. Merumuskan hipotesis

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Setiap tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti meningkat

$H_0 : b_1, b_2 = 0$: Tidak

terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja

tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* pada saat mengevaluasi mana model regresi

yang terbaik. *Adjusted R²* dihitung dari

(Kuncoro, 2011:109):

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Kolerasi

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas Kuesioner

Butir Pernyataan	Indeks validitas	Nilai r tabel	Keterangan
Motivasi (X₁)			
<i>Item 1</i>	0,346	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 2</i>	0,462	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 3</i>	0,435	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 4</i>	0,451	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 5</i>	0,502	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 6</i>	0,693	0,304	<i>Valid</i>
Kompensasi (X₂)			
<i>Item 1</i>	0,306	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 2</i>	0,368	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 3</i>	0,385	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 4</i>	0,395	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 5</i>	0,404	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 6</i>	0,465	0,304	<i>Valid</i>
Kinerja Karyawan (Y)			
<i>Item 1</i>	0,724	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 2</i>	0,724	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 3</i>	0,515	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 4</i>	0,824	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 5</i>	0,674	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 6</i>	0,350	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 7</i>	0,724	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 8</i>	0,824	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 9</i>	0,515	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 10</i>	0,824	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 11</i>	0,495	0,304	<i>Valid</i>
<i>Item 12</i>	0,824	0,304	<i>Valid</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2015

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan lebih besar dari 0,304 sehingga hasil ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1.2

Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi (X1)	0,727	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,654	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,922	Reliabel

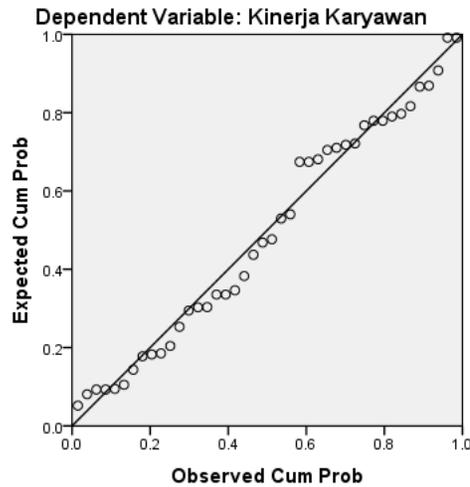
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 1.2 karyawan memiliki nilai diatas 0,60. Hal ini berarti indeks reliabilitas pertanyaan pada kuesioner yang berada pada kategori tinggi. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa masing-masing variabel yaitu angket tersebut reliabel. motivasi, kompensasi dan kinerja

Uji Asumsi Klasik

Gambar 1.2

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar 1.2 dapat dilihat bahwa grafik histogram didapatkan kurva normal, berarti data yang diteliti diatas berdistribusi normal. Demikian juga dari *normal probability plot* menunjukkan berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Hal ini berarti residual data terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 1.3
Hasil Uji Multikolinieritas

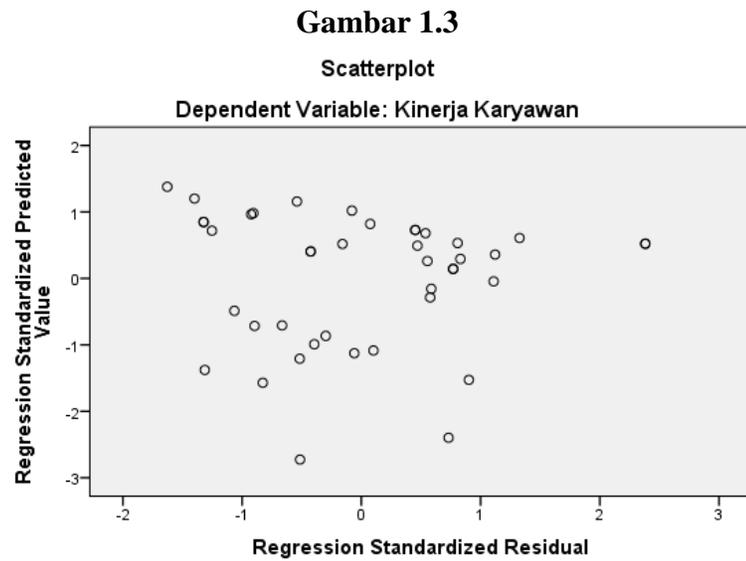
Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi (X_1)	0,431	2,321
Kompensasi (X_2)	0,431	2,321

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampiran, 2015

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel X_1 dan X_2 masing-masing adalah 0,431, masing-masing nilai tolerance setiap variabel lebih besar dari 0,10. Kemudian didapatkan nilai VIF variabel X_1 dan X_2 masing-masing adalah 2,321, masing-masing nilai VIF setiap variabel lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa

masing-masing variabel X_1 dan X_2 tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 1.3 dapat dilihat bahwa menunjukkan bahwa model regresi sebaran titik-titik yang tidak tidak mengalami masalah membentuk pola tertentu namun heteroskedastisitas. tersebar di atas dan di bawah nol

4. Uji Autokorelasi

Tabel 1.4
Hasil Uji Autokorelasi

DW Hitung	DU	DL	Kesimpulan
2,140	1,6061	1,4073	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampiran

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai DW 2,140 > DU 1,6061 > DL 1,4073 atau DW > DU > DL), artinya tidak terjadi autokorelasi

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1.5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-2.127	3.340	
Motivasi (X ₁)	1.051	.256	.474
Kompensasi (X ₂)	1.107	.273	.467

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampiran
Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -2,127 + 1,051X_1 + 1,107X_2$$

Persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai -2,127 yang berarti jika motivasi (X₁) dan kompensasi (X₂) nilainya nol (tidak dilakukan) maka kinerja karyawan (Y) bernilai -2,127.
2. Koefisien regresi untuk komitmen organisasi (X₁) sebesar 1,051 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi (X₁) sebesar 1 satuan, maka kinerja

karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 1,051 dengan asumsi variabel kompensasi (X₂) tetap.

3. Koefisien regresi untuk kompensasi (X₂) sebesar 1,107 menyatakan bahwa setiap kenaikan kompensasi (X₂) sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,107 dengan asumsi variabel motivasi (X₁) tetap

Pengujian Hipotesis Individual (Uji T)

Tabel 1.6
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.127	3.340		-.637	.528
1 Motivasi (X ₁)	1.051	.256	.474	4.104	.000
Kompensasi (X ₂)	1.107	.273	.467	4.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampiran

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat dalam tabel 1.6 diperoleh :

a) Nilai koefisien t hitung motivasi (X₁) sebesar 4,104 dan t tabel ($df=n-k-1 = 42-1-1=40:0,025$), maka diperoleh t tabel : 2,021), t_{hitung} motivasi (X₁) 4,104 lebih besar dari t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya motivasi (X₁) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

b) Koefisien t hitung kompensasi (X₂) sebesar 4,050 dan t-tabel ($df=n-k-1=42-1-1=40:0,025$), maka diperoleh t tabel : 2,021), t_{hitung} kompensasi (X₂) 4,050 lebih besar dari t_{tabel} 2,021. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ dapat disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima artinya kompensasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

Tabel 1.7
Hasil Pengujian Secara Bersama-Sama
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2002.295	2	1001.148	67.705	.000 ^b
	Residual	576.693	39	14.787		
	Total	2578.988	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan data dari lampiran

Berdasarkan tabel 1.7 hasil pengolahan data diperoleh koefisien nilai F hitung 67,705 lebih besar dari F tabel 3,24 (df pembilang =2, dan df penyebut =N-K-1 = 42-2-1 = 39, maka diperoleh F tabel = 3,24). Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 1.8
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std.Error of the Estimate
1	.881 ^a	.776	.765	3.84539

a. predictors: (constant), Kompensasi (X_2), motivasi (X_1)

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 1.8 diperoleh angka *Adjust R Square* sebesar 0,765. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi atau divariasi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti produktivitas, kualitas, ketepatan

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis didapatkan bahwa motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Adapun besarnya sumbangan pengaruh variabel motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi atau divariasi oleh variabel lain.

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh terhadap kompensasi (Y), hal ini disebabkan Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis mampu mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan fisiologis ini meliputi

waktu, *cycle time*, pemanfaatan sumberdaya dan biaya

pendapatan, gaji bulanan, dan lembur. Penghasilan ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Menurut Sanjaya dan Lasmini (2007), tanpa adanya kompensasi

berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. manfaat kompensasi untuk

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Danamon Unit Simpan Pinjam Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciprakan loyalitas karyawan, dan menunjukkan kesuksesan perusahaan. Selain itu, menurut penelitian Aji (2015), semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

2. Besarnya koefisien determinasi (R) motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh sebesar 76,5% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 23,5% dipengaruhi atau divariasi oleh variabel lain.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan agar tetap konsisten terhadap target yang harus dicapai oleh karyawan dan menerapkan motivasi karyawan serta meningkatkan kompensasi melalui pemberian bonus yang sesuai dan adil sehingga

- karyawan bersedia meningkatkan
kinerjanya.
2. Bagi peneliti berikutnya agar
meneliti kembali mengenai
kinerja karyawan dengan variabel
berbeda dan lebih mempengaruhi
kinerja karyawan sesuai dengan
karakteristik tempat penelitian
.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. P. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Dislipin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro. Vol 4. No 2.
- Desler, Gerry. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Dwipayana, M. A. 2014. *Pengaruh Dislipin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol 3. No 1.
- Gibson, L. J., H. J. Donnelly, dan J. M. Ivancevich. 2005. *Manajemen Edisi 9*. Jilid 2. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara. (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. 2007. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen : Sistem Pelipatganda Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Salemba Empat
- Narbuko, Cholid. 2013. *Metode Penelitian*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Riduan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika*. Alfabeta: Bandung
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers
- Samsudin, Sadili. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2012. *Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi*. Bandung : Yrama Widya

Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Supriyono, A. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja*

Karyawan PT. Pabelan.

Umar, Hussein. 2010. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : Gramedia