

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar

Umar Umar

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar

Email: hjumar2017@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh kompensasi secara langsung terhadap kinerja karyawan; (2) Pengaruh motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan; (3) Pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan jumlah sampel 44 responden. Data dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (i). Secara langsung kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (ii). Secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (iii). Secara langsung dan simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine and analyze: (1) The direct effect of compensation on employee performance; (2) The influence of motivation directly on employee performance; (3) The effect of compensation and motivation simultaneously on employee performance.

This study used a survey method with a sample size of 44 respondents. Data were analyzed using Multiple Regression.

The results showed that: (i). Compensation directly affects employee performance; (ii). Motivation directly affects employee performance; (iii). Directly and simultaneously compensation and motivation have a significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi pemerintah maupun perusahaan adalah sumber daya manusia yang menjalankan suatu organisasi, karena sumberdaya manusia pada hakikatnya merupakan penggerak suatu organisasi.

Maju mundurnya suatu organisasi diukur dengan kinerja, baik secara individu karyawan baik berupa kualitas dan kuantitas kerja maupun terhadap pencapaian organisasi berupa keuntungan yang diperoleh setiap tahunnya. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui suatu proses pada suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kongkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja merupakan gabungan antara kemampuan (kapasitas) dengan motivasi, artinya kinerja ada akibat dorongan motivasi yang kuat dan didukung oleh kemampuan seseorang dalam hal ini keahlian atau skill yang dimiliki seorang karyawan (Prawirosentoso, 2015)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi atau suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atau jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. kompensasi penting bagi perusahaan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dengan motivasi kerja karyawan seharusnya memiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian yang lebih tinggi.

Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Selain kompensasi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan perusahaan tersebut. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian Motivasi yang baik tentu akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan.

Pada pengamatan awal pada lokasi penelitian ini, didapatkan bahwa kompensasi sudah memenuhi kebutuhan dasar hidup seorang karyawan berupa penerimaan upah minimum regional, sehingga para karyawan senantiasa bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab.

Motivasi merupakan suatu dorongan atau yang menggerakkan. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan data dan potensi karyawan agar

mau bekerja dengan baik sehingga tujuan satu perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Motivasi adalah merupakan hal penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tidak tercapai sama sekali, dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarahkan tercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis mengambil judul pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar.

Kajian Teoritik

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), karena kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. khususnya yang terjadi di dalam kerja yang mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. membantu dalam memberi pengetahuan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerjaan. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan. Kompensasi ini dimaksud sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka pada perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mulyadi (2015), mengatakan kompensasi adalah setiap bentuk yang diberikan kepada seluruh pegawai sebagai balas jasa kontribusi yang diberikan kepada instansi/organisasi

Adapun indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah indikator menurut Hasibuan (2016) yaitu:

- a. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulanan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya
- b. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan secara oleh organisasi.
- c. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditemukan.
- d. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e. Upah merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.

- f. Produktivitas kerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam produksi dibandingkan dengan input yang digunakan. seorang karyawan dapat dikaitkan produktifitas apabila mampu menghasilkan barang atau jasa.

2. Motivasi

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya. Gitosudarmo dalam Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Fahmi (2016) “Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.”

Adapun Indikator motivasi dalam penelitian ini yaitu teori Abraham Maslow dalam Imron (2018) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan seseorang yang akan makanan, minuman dan kebutuhan lainnya, tingkat kebutuhan hidup yang diterima pegawai yang seseorang akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- b. Kebutuhan keamanan
Kebutuhan keamanan merupakan kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari pegawai terhadap pimpinan.
- c. Kebutuhan sosial
Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan akan kasih sayang rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan,
- d. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan akan faktor-faktor penghargaan seperti harga diri, prestasi sedangkan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Kebutuhan aktualitas diri.
Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan pencapaian potensi diri dan pemenuhan diri yaitu dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan. Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri ini merupakan kebutuhan hierarki tinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada didalam diri pegawai didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Yusniar Lubis, dkk (2019;26) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu

Kinerja (*performance*) sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagai mana proses pekerja langsung kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan, konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai prestasi yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam periode tertentu sesuai standard dan kriteria yang telah ditetapkan.

Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini adalah indikator menurut Kasmir (2017) sebagai berikut;

- a. Kualitas merupakan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkat dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas adalah untuk mengukur kinerja pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Waktu merupakan jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Penekanan biaya yaitu membatasi biaya-biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas instansi namun sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
- e. Pengawasan adalah seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan yang dapat merugikan pegawai itu sendiri maupun instansi.
- f. Hubungan antar pegawai adalah penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antara pegawai dan pimpinan.

Indikator kinerja Menurut Rahmat ddk (2017;134) sebagai berikut:

- a. Tujuan (*goals*)
Tujuan merupakan keadaan berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- b. Standar (*standard*)
Standar memiliki arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan dan satu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai terkait waktu, kualitas dan kuantitas.
- c. Umpan balik (*feedback*)
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- d. Alat atau sarana (*means*)
Merupakan sumber daya manusia dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi (*competence*)

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk Menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya secara baik.

METODOLOGI

1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yaitu deskriptif (*Descriptive Research*) dan Eksplanatori (*Explanatory Research*). Pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar, grafis mengenai data yang telah diolah. Sedangkan Eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (*Independen Variable*) terhadap variabel terikat (*dependen Variable*).

Variabel bebas (*Independend Variables*) dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi (X1) dan motivasi (X2). Sedangkan Variabel terikat (*dependen variable*) adalah kinerja pegawai (Y).

2. Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar sebanyak 84 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 44 orang. Penentuan sampel ini mengguakan teknik purposive agar terjadi homogenitas sampel

3. Teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan:

- a. Penelitian pustaka (*library Research*) Penelitian pustaka adalah mempelajari berbagai bentuk referensi.serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti
- b. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literature yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak penelitian. Untuk mendapatkan data lapangan, teknik yang digunakan sebagai berikut:

- Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung ketempat penelitian atau objek penelitian untuk menentukan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini..

- Kuesioner

Kusioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bersangkutan dengan masalah kepada responden dengan tujuan pengumpulan data-data yang mendukung penelitian ini.

Sedangkan dalam pengembangan instrument berupa kuesioner, digunakan skala liker. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 1 Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Kurang Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Sumber: Penulis, 2019

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dapat dilakukan secara manual dengan menggunakan kuesioner yang sudah di cetak dan diserahkan secara langsung oleh peneliti kepada responden.

4. Teknik Analisis Data

- Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda, yaitu suatu alat analisis skor untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

a = konstanta

b = koefisien regresi

Nilai a dan b dihitung dengan menggunakan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_1 y)(\sum x_2^2) - (x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_2 y)(\sum x_1^2) - (x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \bar{y} - b_1 \bar{x}_1 - b_2 \bar{x}_2$$

- Analisis korelasi (r)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel, digunakan rumus korelasi (r) dengan rumus:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) \cdot (\sum y^2) - (\sum x)^2 \cdot (\sum y)^2}}$$

Untuk mengukur interval keeratan hubungan, digunakan standar pengukuran korelasi sebagai berikut :

Tabel 2 : Pedoman interpretasi koefisien korelasi *r*

No	Interval koefisien korelasi	Tingkat hubungan
----	-----------------------------	------------------

1	0,00 – 0,20	Sangat lemah
2	0,21 – 0,40	Lemah
3	0,41 – 0,60	Sedang
4	0,61 – 0,80	Kuat
5	0,81–1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017).

- Koefisien determinasi (r^2)
Kemudian dilanjutkan dengan Koefisien determinasi (KD) dengan rumus:

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

- Uji-t

Uji t adalah uji hipotesis yang dilakukan dengan langkah- langkah pengujian sebagai berikut :

- 1) Melalui uji hipotesis, yaitu :

$H_0 : \beta \leq 0$, artinya tidak ada pengaruh positif Kompensasi terhadap kinerja karyawan

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) Menentukan tingkat signifikan pada α yakni sebesar 5% dengan t- tabel pada tingkat signifikan 5% dengan rumus :

$$df = n-k$$

dimana:

n = total sampel

k = ketiga variabel yakni X1 dan X2 terhadap Y.

- 3) Menentukan nilai t- hitung, dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r^2 \sqrt{\frac{n-2}{(1-r^2)}}$$

- 4) Membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} kemudian membuat kesimpulan, yakni apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka, H_0 ditolak dan menerima H_a , sedangkan apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka, H_0 diterima dan menolak H_a

- Uji F

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Pembuktian dengan cara nilai F_{tabel} dan F_{hitung} yang terdapat pada table analysis of variance. Untuk menempatkan nilai F_{tabel} , tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree off freedom*) $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi, kriteria uji yang digunakan adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y dan variabel X2 terhadap Y atau pun pengaruh variabel bebas (Kompensasi dan Motivasi) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikatnya (kinerja). Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS (statistical product and service solution)

Tabel 3: Hasil uji regresi linear berganda dan uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.201	1.606		6.973	.000
Kompensasi	.566	.206	.742	2.740	.009
Motivasi	.706	.043	.930	16.348	.000
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber : Data primer setelah diolah, 2019

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 23, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 11,201 + 0,566X_1 + 0,706X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

- Nilai konstanta adalah 11,201, artinya jika terjadi perubahan variabel kompensasi dan motivasi (nilai X1 dan X2 adalah 0) maka kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar adalah sebesar 11,201 satuan.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi 0,566, artinya jika variabel Kompensasi (X1) meningkat dengan asumsi variabel Motivasi (X2) dan konstanta (a) adalah 0, maka kinerja pada PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar meningkat sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, hingga semakin besar kompensasi yang dimiliki oleh PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar, maka semakin besar pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan.
- Nilai koefisien regresi Motivasi adalah 0,706, artinya jika variabel Motivasi (X2) meningkat dengan asumsi variabel Kompensasi (X1) dan konstanta (a) adalah 0, maka Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar meningkat sebesar 0,706. Hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berkontribusi positif bagi kinerja sehingga semakin besar Motivasi maka semakin besar pula kinerja yang dihasilkan.

2. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4 : Hasil uji koefisien korelasi dan determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.880	.40549
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi				

Sumber: Data primer setelah diolah 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi terdapat pada nilai R yaitu sebesar 0,941. Hal ini berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (kompensasi dan motivasi) dengan variabel terikat (kinerja). Dengan interpretasi koefisien adalah $0,81 - 1,00 =$ tingkat hubungan sangat kuat.

Interpretasi Analisis Koefisien *Bivariate Pearson*. Analisis ini digunakan untuk menghitung nilai korelasi.

Tabel 5: Hasil uji korelasi *bivariate pearson*

Correlations				
		Kompensasi	Motivasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.981**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	44	44	44
Motivasi	Pearson Correlation	.981**	1	.930**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	44	44	44
Kinerja	Pearson Correlation	.940**	.930**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	44	44	44
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: Data primer setelah diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

a) Berdasarkan Nilai Signifikansi Sig. (2-tailed)

Dari tabel output diatas diketahui nilai Sig. (2-tailed) antara kompensasi (X1) dan kinerja (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompensasi dengan Variabel kinerja. Selanjutnya, hubungan antara motivasi (X2) dengan kinerja (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja.

b) Berdasarkan Nilai r hitung (Pearson Correlations)

Diketahui nilai r_{hitung} untuk hubungan kompensasi (X1) dengan kinerja (Y) adalah sebesar $0,940 > r_{tabel} 0,297$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja. Selanjutnya, diketahui r_{hitung} untuk hubungan motivasi (X2) dengan kinerja (Y) adalah sebesar

$0,930 < r_{\text{tabel}} 0,297$, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan atau korelasi antara variabel motivasi dengan variabel kinerja. Karena r_{hitung} atau *pearson correlations* dalam analisis ini bernilai positif maka itu artinya hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau dengan kata lain semakin meningkatnya kompensasi dan motivasi maka akan meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar

Rumus menghitung nilai r_{tabel} produk moment adalah dengan melihat nilai N pada distribusi nilai r_{tabel} produk moment statistik. Karena N atau jumlah sampel yang digunakan dalam analisis ini ada 44 responden dengan signifikansi 5% maka nilai r_{tabel} adalah sebesar 0,297.

c) Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square 0,885. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terkait adalah sebesar 88,5% dan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

3. Uji t (parsial)

Berdasarkan tabel 3, dengan mengamati baris, kolom t dan sig, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan (H_1)

Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar, Hal ini terlihat dari signifikansi Kompensasi (X_1) $0,009 < 0,05$

Nilai $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1) = (0,05/2; 44-2-1) = (0,025; 41) = 2,01954$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,740 > 2,01954$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara parsial diterima.

b) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan (H_2)

Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Makassar. Hal ini terlihat dari signifikansi Motivasi (X_2) $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 : n-k-1) = (0,025; 41) = 2,01954$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($16,348 > 2,01954$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan secara parsial diterima.

4. Uji F

Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, jika nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka ada pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mendapatkan nilai $F_{\text{tabel}} = F(k; n-k)$, $F(2; 44-2) = F(2; 42) = 3,22$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 6: Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	51.986	2	25.993	158.08	.000 ^b

				6	
Residual	6.741	41	.164		
Total	58.727	43			
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi					

Sumber; Data printer setelah diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat pada nilai F hitung sebesar 158,086 dengan nilai F tabel adalah 3,21 sehingga nilai F hitung $> F$ tabel atau $158,086 > 3,21$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar

Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F variabel Kompensasi dan Motivasi secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji F hitung $> F$ tabel ($158,086 > 3,21$) dengan sig f $0,000 < 0,05$, dengan demikian variabel kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Makassar. keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar perusahaan atau organisasi yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2015) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-t variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($2.740 < 2,01954$) dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan berbagai macam bentuk, seperti; dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas,.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2017) mengatakan kinerja pegawai juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi yaitu jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja pegawai akan meningkat, dan berdampak pada variabel lainya, namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja pegawai akan turun. Hasil atas hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wibowo (2018), yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa kompensasi secara persial dapat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji-t variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($16,348 >$

2,01954) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian variabel Motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi yang baik adalah salah satu yang harus dimiliki setiap karyawan. Agar bisa bekerja dengan senang hati dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam Soekidjo Notoadmojo (2015) motivasi didalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam pengembangannya yaitu meningkatkan kepuasan kerja pegawai yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya. Hasil atas hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riski akbar adita (2017), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Refi Angraini (2017) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada kompensasi dan motivasi terhadap kebijakan PT. Bank Rakyat Indonesia, Cabang Makassar maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M, Sadirman (2016). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media
- Dessler, Gart, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Emron, Yohi dan Imas, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfa beta.
- Hani, Handoko. (2016), *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irham, Fahri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pres.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Rajawali Pres.
- Prawirosentono, Suyadi dan Dewi Primasari. (2015) *Kinerja Dan Motivasi Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rama Widya
- Suekidjo, Notoadmodjo. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* Ed.5. Jakarta : Kharisma Putra Utama Offset.

Wibowo, Fx Pudjo. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoraya International di Yogyakarta)*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol.X, No.2, hal. 173-188.