

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN TERHADAP
PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN**

Taufik Rahmad Saleh¹⁾, Muninghar²⁾, Fatimah Riswati³⁾

^{1),2),3)}Universitas Wijaya Putra, Surabaya

¹⁾topjatim@yahoo.com, ²⁾muning66@yahoo.com, ³⁾fatimahrswati@uwp.ac.id

(Submit : 24 September 2020, Revised : 30 September 2020, Accepted : 5 Oktober 2020)

Abstract This research was conducted St Bank Jatim, Sumenep Branch, with a total sample of 57 people. The purpose of this study are: 1) To find out how the description of compensation assistance, work motivation, and work performance at Bank Jatim, Sumenep branch; 2) To support and analyze participation in the provision of compensation and work motivation on employee work performance at Bank Jatim, Sumenep branch; 3) To support and analyze compensation complaints, work motivation and organizational work simultaneously on the work performance of employees at Bank Jatim, Sumenep branch. Data analysis using SPSS, this type of research is explanatory research using quantitative research. The results showed that: 1) Compensation (X1) at Bank Jatim, Sumenep Branch can be expressed according to employee expectations, namely the existence of all kinds of rewards in the form of money such as salaries, various benefits, THR, incentives, commissions and others. Motivation (X2) of employees at Bank Jatim, Sumenep Branch, have had such a strong drive, desire or interest in them to achieve organizational goals. This system of shared meaning already has a number of key characteristics that the Sumenep Branch of the Bank Jatim organization is upholding; 2) Simultaneously, Compensation and Motivation have a significant influence on Employee Performance at Bank Jatim, Sumenep Branch. So that in this case the hypothesis is accepted and its validity is proven; 3) Partially, Compensation and Motivation have a significant influence on Employee Performance of Bank Jatim, Sumenep Branch. So that in this case the hypothesis is accepted and its validity is proven.

Keywords : Giving Compensation (X1), Motivation (X2), Work Motivation and Job Performance (Y)

I. PENDAHULUAN

Target yang telah dicapai karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program yang

diarahkan selalu berbeda-beda guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan-karyawan perusahaan tersebut.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan

kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Setiap perusahaan mengharapkan memiliki karyawan yang prestasi kerjanya tinggi. Dijelaskan prestasi kerja yang tinggi dapat diketahui melalui hasil kerja berupa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, berupa (a) perilaku kerja meliputi disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian. (b) Sifat pribadi karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan antara lain kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas. Prestasi kerja karyawan yang tinggi akan menguntungkan produktivitas perusahaan hal ini tidak terlepas dari kinerja karyawan.

Kinerja yang makin meningkat dirasakan manfaatnya apabila telah dapat menjadi perilaku kerja, sehingga perilaku kerja yang didasarkan atas kinerja dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama karyawan untuk tujuan instansi perusahaan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi perusahaan.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Setiap karyawan belum tentu dapat mencapai prestasi kerja yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya faktor pendorong agar dapat mencapai prestasi kerja secara maksimal. Faktor pendorong tersebut yaitu kompensasi, motivasi kerja dan yang mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena

besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Perilaku tidak etis muncul karena karyawan merasa tidak puas dan kecewa dengan hasil yang didapat dari perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh Kinerja Karyawan perusahaan itu sendiri. Maka dari itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi dan berkualitas, baik dari segi pemimpin maupun karyawan pada pola tugas, tanggung jawab, berdaya guna sesuai dengan peraturan dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat karyawan lebih bersemangat, sehingga kerjanya bisa meningkat sesuai dengan target yang di berikan oleh perusahaan. Apabila suatu perusahaan dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja karyawan pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian Golung (2018:815) menyebutkan kompensasi dapat dikatakan sebagai penghargaan untuk memotivasi karyawan supaya kerjanya meningkat. Hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Sedona Manado. Senada dengan Golung, penelitian Ahmed & Ahmed (2014:27) menunjukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Shahzad, Iqbal, & Gulzar (2013) menunjukkan

kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasannya kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan. Dari hasil penelitian tersebut menimbulkan perbedaan persepsi mengenai hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Shahzad, Iqbal, & Gulzar (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerjasama dengan rela dan tanpa paksa. Motivasi faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan. Menurut Imran, Fatima, Zaheer, Yousaf, & Batool (2012) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa pemberian motivasi oleh pemimpin secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan karyawan serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan untuk mengenal para anak buahnya.

Bank Jatim Cabang Sumenep merupakan salah satu bank milik pemerintah yang kegiatannya menyediakan jasa keuangan bagi seluruh lapisan masyarakat. Sama halnya

dengan perusahaan Bank lain. Secara umum perusahaan menjalankan usaha tidak terlepas dari masalah begitu pula dengan Perusahaan Bank Jatim Cabang Sumenep dalam menjalankan kegiatan perusahaan perlu adanya perubahan yang lebih baik agar mendorong perusahaan lebih meningkat dan memadai sumber daya guna memaksimalkan prestasi kerja karyawan yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut karyawan memiliki kemampuan yang diharapkan oleh tujuan perusahaan. Berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung di lingkungan organisasi prestasi kerja karyawan di perusahaan ini tergolong masih rendah hal itu disebabkan karena pemberian kompensasi terhadap karyawan juga rendah tidak sesuai espektasi yang diharapkan karyawan dikarenakan rendahnya pemberian kompensasi maka motivasi karyawan juga rendah sehingga tidak dilaksanakan secara baik. Berdasarkan beberapa uraian tersebut maka dapat dipahami bahwa maksud dalam judul penelitian ini adalah *“Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Dan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep)”*

Quality employees are employees who in their jobs are able to provide good work results, in other words employees who have a high level of work performance needed by the company. (Amaliyah, 2020:37).

However, customers are not only loyal to a company. It is necessary to create value for customer to be loyal. (Abadi, Nursyamsi, & Syamsudin, 2020:83).

In addition, employees performance is still not in line with the expectations of the institution, it can be seen when employees unable meeting the target completion of tasks that should be according to deadlines. (Tandi Bua, Theodorus & Daengs GS, 2020:26).

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut yaitu :

1. Bagaimana deskripsi pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep?
2. Apakah pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep?
3. Apakah pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep?

Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah diuraikan pada bahasan sebelumnya maka disusunlah kerangka tujuan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang dibangun dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

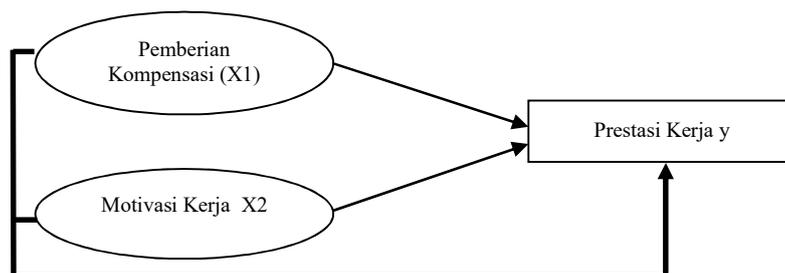
1. Secara teoritis

Menyajikan hasil empiris hubungan pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan.

2. Secara praktis
 - a. Bagi Bank Jatim Cabang Sumenep, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan.
 - b. Bagi Program Magister Manajemen Universitas Wijaya Putra, sebagai salah satu sumbangsi keilmuan dan kajian empiris terutama menyangkut tentang pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan.
 - c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut karyawan khususnya yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan prestasi kerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Prestasi kerja yang baik dan mampu mencapai target yang ditetapkan organisasi pasti membutuhkan kompensasi, motivasi, serta didukung oleh budaya baik yang diterapkan di dalam organisasi. yang terus mendorong bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Mengacu pada uraian tinjauan pustaka yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka pemikiran penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1
Kerangka konseptual

Keterangan:

- ▶ : Pengaruh Parsial
- ▶▶ : Pengaruh Simultan

Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut tata bahasa berarti suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat suatu proposisi atau dalil. Berdasarkan pola umum metode penelitian ilmiah, setiap penelitian terhadap suatu obyek hendaknya dibawah tuntunan suatu hipotesis yang berfungsi sebagai pegangan sementara atau jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya di dalam kenyataan. Mengacu pada uraian tersebut dan uraian tinjauan pustaka yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian.

Landasan dalam merumuskan hipotesis pertama yaitu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zaji (2017) & Baharuddin (2018), hasil penelitiannya menjelaskan bahwa secara parsial budaya organisasi, motivasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan dan didukung oleh penelitian Rachmad (2016) yang menjelaskan kompensasi, motivasi dan mempunyai pengaruh parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

HI : Pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep.

Landasan dalam merumuskan hipotesis kedua yaitu berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmad (2016) & Zaji (2017), hasil penelitiannya menjelaskan bahwa secara parsial budaya organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan dan didukung oleh hasil penelitian Baharuddin (2018) yang menjelaskan bahwa kompensasi, motivasi dan mempunyai pengaruh secara simultan terhadap

Prestasi kerja karyawan. Adapun hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

H2 : Pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Bank Jatim Cabang Sumenep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Bank Jatim Cabang Sumenep sebanyak 57 orang. Metode pengambilan sampel penelitian ini dikatakan juga sebagai *metode sensus*. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah; 1) Angket (*kosioner*), yaitu membagikan kuesioner kepada *responden*. Kuesioner ini memberikan pertanyaan dengan jawaban tertutup artinya jawaban tersebut sudah dikemas dalam bentuk pilihan jawaban; 2) Dokumentasi, yaitu teknik pengambilan data melalui data-data yang ada yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi; 1) Analisis univariate; 2) Analisis bivariate; 3) Analisis multivariate; 4) Uji Validitas; 5) Uji Reliabilitas; 6) Uji Asumsi Klasik. Teknik analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan beberapa cara yaitu uji simultan (Uji F) dan uji parsial (uji t).

Hasil Penelitian

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t Sig.
1(Constant)	2.993	.868		3.450 .001
Pemberian Kompensasi	.162	.117	.195	1.385 .002

Motivasi kerja	.164	.166	.136	.984	.029
----------------	------	------	------	------	------

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel tersebut yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,993 + 0,162 X_1 + 0,164 X_2 + 0$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah sebesar 2,993. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila pemberian kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya prestasi kerja karyawan (Y) adalah 2,993.
2. Angka 0,162 x1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan pemberian kompensasi (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,164 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu motivasi kerja (X2) adalah konstan. Persamaan ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, yaitu bahwa apabila ada peningkatan pemberian kompensasi maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berarti apabila ada upaya peningkatan pemberian kompensasi, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Besarnya perubahan prestasi kerja karyawan yang disebabkan oleh peningkatan pemberian kompensasi sebesar 0,162 satuan untuk setiap perubahan satu satuan pemberian kompensasi yang bersifat positif.
3. Angka 0,164 x2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,164 satuan dengan

asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu pemberian kompensasi (X1) dan adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berarti apabila ada upaya peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja karyawan yang disebabkan oleh peningkatan motivasi kerja adalah 0,164 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi kerja yang bersifat positif.

4. Angka 0,025 x3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan sebesar 0,025 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu pemberian kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah konstan.

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu bahwa apabila ada peningkatan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Berarti apabila ada upaya peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adapun besarnya perubahan prestasi kerja karyawan yang disebabkan oleh peningkatan adalah 0,025 satuan untuk setiap perubahan satu satuan yang bersifat positif.

Tabel 2
Hasil Analisis Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.993	.868		3.450	.001
Pemberian Kompensasi	.162	.117	.195	1.385	.002
Motivasi kerja	.164	.166	.136	.984	.029

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel di atas yang didasarkan pada hasil analisis uji t dalam lampiran, diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel pemberian kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk pemberian kompensasi (X1) sebesar 1,385 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Nilai t hitung untuk motivasi kerja (X2) sebesar 0,984 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan “pemberian kompensasi dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t hitung variabel pemberian kompensasi (X1) adalah 1,385, nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) adalah 0,984, sehingga diketahui bahwa variabel yang mempunyai nilai t hitung paling besar adalah pemberian kompensasi. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah pemberian kompensasi.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji f. Uji f. Hipotesis kedua yang berbunyi “pemberian kompensasi, motivasi kerja dan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan” dalam hal ini dilakukan untuk menguji apakah benar bahwa pemberian kompensasi, motivasi kerja dan secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai f hitung dengan melihat nilai probabilitas / signifikansinya. Apabila nilai f hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.325	3	.108	1.313	.020
Residual	4.374	53	.083		
Total	4.699	56			

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel Hasil Nalisis uji F yang didasarkan pada hasil analisis uji F pada lampiran, dijelaskan bahwa nilai f hitung

adalah sebesar 1,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang berarti kurang dari 0,05.

Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan pemberian

kompensasi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (r^2). Jika (r^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat

model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (r^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu pemberian kompensasi (X1), motivasi kerja (X2) dan dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y), dilihat dari tabel berikut.

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806	.649	.016	.28728	1.627

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel tersebut, dijelaskan bahwa nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai r (korelasi berganda) adalah sebesar 0,806. Koefisien sebesar 0,806 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu pemberian kompensasi, motivasi kerja, dengan variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan, sebesar 80,6%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat pemberian kompensasi, motivasi kerja dan maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Koefisien r^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,649. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan, secara bersama-sama adalah sebesar 64,9%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 64,9% prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi, motivasi kerja,

dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 35,1 % dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar, karena nilai r^2 yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi penelitian ini dilakukan di Bank Jatim Cabang Sumenep yang melibatkan seluruh karyawan. Hasil evaluasi yang dijelaskan pada pembahasan sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel penelitian. Langkah selanjutnya, akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh pemberian kompensasi sebesar 1,385 dengan tingkat signifikan sebesar 0.002 atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep. Hal ini berarti pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan pemberian kompensasi memiliki pengaruh pada prestasi kerja karyawan karena dalam hal ini organisasi ikut serta dalam memikirkan pertumbuhan, perkembangan dan peningkatan karyawan sampang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep. Artinya bahwa pemberian kompensasi mampu membuat perubahan dan menumbuhkan daya kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan karyawan.

Pemberian kompensasi berdampak positif terhadap pengembangan kemampuan, nilai-nilai, sikap dan praktek dalam sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan yang telah ditetapkan oleh Bank Jatim Cabang Sumenep. Hal ini dapat diartikan bahwa pemberian kompensasi mampu menciptakan prestasi kerja karyawan yang lebih baik di Bank Jatim Cabang Sumenep.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel independen pengaruh motivasi kerja sebesar 0,984 dengan tingkat signifikan sebesar 0.02

atau lebih kecil dari 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) pada karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep. Hal ini berarti motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Menurut penelitian ini berdasarkan kuesioner yang telah dilakukan motivasi kerja memiliki pengaruh pada prestasi kerja karyawan karena motivasi kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam bekerja karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep.

Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep

Berdasarkan hasil analisis uji f, dijelaskan bahwa nilai f hitung adalah sebesar 1,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima

Implikasi Teoritis

Temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada ilmu pengetahuan dan pengembangan teori pemberian kompensasi, motivasi kerja dan terhadap prestasi kerja karyawan. Implikasi teoritis hasil penelitian ini sebagai berikut :

- a. Pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dapat difungsikan sebagai perencanaan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya motivasi kerja mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja karyawan karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep

yaitu adanya peningkatan. Hal ini juga dapat difungsikan sebagai rencana strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

- c. Berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya mampu memberikan perubahan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep semakin meningkat dan optimal karena pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi.

Implikasi Praktis

Hasil temuan penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi praktis terhadap manajemen Bank Jatim Cabang Sumenep. Berkaitan tentang pemberian kompensasi, motivasi kerja dan terhadap prestasi kerja karyawan secara terperinci implikasi praktis akan diuraikan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini sebagai sumbangsi praktis bagi pimpinan Bank Jatim Cabang Sumenep. Sebagai upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan pemberian kompensasi dapat memberikan kenyamanan terhadap karyawan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini pemberian kompensasi merupakan variabel yang paling terendah pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja karyawan hendaknya pimpinan dapat meningkatkan kembali dalam menerapkan pemberian kompensasi di Bank Jatim Cabang Sumenep yang lebih baik terhadap karyawannya.
2. Motivasi kerja harus diterapkan sesuai nilai, etika dan manajemen Bank Jatim Cabang Sumenep terhadap karyawan dan seluruh elemen yang ada di Bank Jatim Cabang Sumenep. Guna menciptakan prestasi kerja karyawan yang lebih optimal.
3. harus diterapkan guna menjaga stabilitas kerja di Bank Jatim Cabang Sumenep.

Keterbatasan Masalah

Penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para peneliti berikutnya

agar mendapatkan hasil yang lebih baik. Keterbatasan tersebut diantaranya:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada tiga variabel yang mengukur hubungan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang bisa dianalisis, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut berkaitan peningkatan prestasi kerja karyawan dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini terbatas hanya pada satu perusahaan yaitu Bank Jatim Cabang Sumenep saja sehingga pemilihan sampel tidak terlalu luas, sehingga hasil penelitian ini tidak digeneralisi pada organisasi atau instansi lain yang ada diseluruh Indonesia karena memiliki karakteristik yang berbeda.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di Bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Pemberian Kompensasi (X1) di Bank Jatim Cabang Sumenep bisa diungkapkan sesuai harapan karyawan yaitu adanya segala macam imbalan yang berwujud uang seperti gaji, macam-macam tunjangan, THR, insentif, komisi dan lain-lain. Motivasi kerja (X2) karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep telah memiliki dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri mereka untuk mencapai tujuan organisasi, di Bank Jatim Cabang Sumenep sudah baik dalam arti di Bank Jatim Cabang Sumenep
2. Secara parsial, Pemberian Kompensasi dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Jatim Cabang Sumenep. Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.
3. Secara simultan, Pemberian Kompensasi dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Sumenep.

Sehingga dalam hal ini hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya.

V. DAFTAR PUSTAKA

- 1] Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsudin, A. R. (2020). Effect of Customer Value and Experiential Marketing to Customer Loyalty with Customer Satisfaction as Intervening Variabable *The Asian Journal of Technology Management*, 13 (1), 82-97.
- 2] Ahmad, A. F. N., Haerani, S., Hamid, N., & Reni, A. (2019). The Effect Of Organizational Culture, Organizational Commitment and Work Satisfaction to Toward Teacher Performance Of High School at Makassar. *Hasannudin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2 (2), 89-99.
- 3] Amaliyah, Enny Istanti, Achmad Daengs GS. (2020). Work Productivity Through Compensation, Experience And Welfare Benefits PT. Summit Oto Finance Surabaya. *Jurnal SINERGI Vol. 10 No. 2*. Page 37-40.
- 4] Ahmed, M., & Ahmed, A. B. (2014). The impact of indirect compensation on employee performance: An overview. *Public policy and administration research*, 4(6), 27–30.
- 5] Baharuddin. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep*. Thesis. Universitas Wijaya Putra.
- 6] Golung, H. D. (2018). Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- 7] Imran, R., Fatima, A., Zaheer, A., Yousaf, I., & Batool, I. (2012). How to boost employee performance: investigating the influence of transformational leadership and work environment in a Pakistani perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 11(10), 1455–1462.
- 8] Rachmad. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi, terhadap Prestasi kerja karyawan pada Dinas komunikasi dan informatika kabupaten sumenep*. Skripsi.
- 9] Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2013). The Impact of organizational culture on employee job performance : an empirical study of software house in Pakistan. *Journal of business studies quarterly*, 5(2), 56.
- 10] Tandi Bua, P., Theodorus, K., & Daengs GS, A. (2020). The Aftermath of Work Environment, Communication adn Leadership on Performance of Employees in Tarakan City Education Office. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen JMM 17, Magister Manajemen Untag Surabaya*, 7(1). 25-33.
- 11] Zaji. (2017). *Pengaruh kompensasi, dan Motivasi kerja terhadap kualitas layanan Di Kantor Bersama Samsat Kabupaten Sumenep*. Thesis. STAI Alkarimiyah Sumenep.