

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang

Martha Elviana^{1*}, Lik Anah²

¹Universitas Hasyim Asy'ari

Email: marthaelviana2@gmail.com , lik.anah89@gmail.com

Diterima: 3 Agustus 2023 | Disetujui: 22 Agustus 2023 | Dipublikasikan: 30 Agustus 2023

Abstrak

Dalam mencapai keberhasilan perusahaan diperlukan kinerja karyawan yang tinggi agar mampu bersaing dalam dunia bisnis. Sebuah perusahaan akan mudah berkembang ketika memiliki kinerja karyawan yang baik. Upaya agar kinerja karyawan meningkat dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan menciptakan motivasi kerja karyawan yang tinggi. PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang termasuk perusahaan yang beroperasi di bidang jasa perbankan. Penelitian ini bermaksud guna memahami pengaruhnya Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan secara individu maupun bersama-sama. Di sini peneliti menerapkan metode kuantitatif melalui pendekatan kausal ataupun sebab akibat menggunakan kuesioner, observasi serta wawancara kepada objek penelitian. Populasi pada kajian ini sebanyak 32 karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang. Sampel yang diterapkan yaitu sampel jenuh. Uji instrumen yang dipakai yakni uji validitas serta reliabilitas. Dalam pengujian hipotesis menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan R². Hasil penelitiannya ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi dan motivasi Kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan; Kompensasi

Abstract

In achieving company success, high employee performance is needed in order to compete in the business world. A company will easily develop when it has good employee performance. Efforts to improve employee performance can be done by providing appropriate compensation and creating high employee motivation. PT BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Jombang Branch Office includes companies that operate in the field of banking services. This study intends to understand the effect of Compensation and Work Motivation on Employee Performance individually or together. Here researchers apply quantitative methods through a causal or causal approach using questionnaires, observation and interviewing the object of research. The population in this study was 32 employees of PT BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Jombang Branch Office. The sample applied is a saturated sample. The instrument test used is validity and reliability test. In hypothesis testing using multiple linear regression tests, t tests, F tests and R². The results of this research show that Compensation has a significant positive effect on Employee Performance, Work Motivation has a significant positive effect on Employee Performance, Compensation and Work Motivation together affect Employee Performance.

Keywords: Work Motivation; Employee Performance; Compensation

PENDAHULUAN

Di dalam dunia kerja, manusia termasuk sumber daya utama yang krusial saat menjalankan proses produksi dan manajemen. SDM berperan selaku penggerak organisasi dalam mewujudkan tujuannya, sehingga upaya perusahaan dalam mendorong karyawannya untuk menjalankan pekerjaan dengan maksimal haruslah terus dijalankan, agar hasil kerja (kinerja) saat menjalankan tugasnya sesuai akan tanggung jawab yang dimandatkan kepadanya. Kehadiran SDM pada perusahaan berperan krusial saat menjalankan kegiatan perusahaan dimana kemampuan yang dipunyai tiap SDM dapat digunakan sebaik mungkin (Arief et al., 2021).

Dunia bisnis kini dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya guna mengembangkan perusahaan, kesuksesan perusahaan tersebut mendapat pengaruh dari berbagai faktor salah satunya SDM sebagai pelaku mulai dari tingkat merencanakan hingga mengevaluasi yang dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya lain (Sularmi, 2018). Sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya tergantung dari bagaimana perusahaan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat tergantung dari kinerja tiap karyawannya (Rismawati et al., 2021) (Nursaid et al., 2021). Jikalau kinerja karyawan bertambah baik, sehingga dapat membuat keuntungan bagi perusahaan dan perusahaan diharapkan mampu bersaing jika memiliki karyawan dengan kinerja yang baik.

Cara agar kinerja karyawannya dapat ditingkatkan yaitu dengan memberikan kompensasi yang sebanding dengan hasil kerja pekerja serta memberikan dan menciptakan dorongan motivasi dalam diri karyawan. Sistem kompensasi yang efektif dapat membantu untuk memperoleh dan memertahankan pekerjaan karyawan yang berkualitas, disamping itu sistem kompensasi perusahaan memengaruhi kinerja strategis (Ardini & Pradana, 2021). Jika pemberian kompensasi pada pekerja adil sehingga dapat mendorong para pekerja dalam menyelesaikan tugas lebih baik sekaligus bertanggungjawab (Hidayati & Mahfudiyanto, 2022) (Susanto, 2019) (Istifadah & Santoso, 2019).

Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan, dengan adanya motivasi yang baik dari karyawan membuat kedisiplinan dan kinerjanya meningkat. Tiap pekerja mempunyai tingkatan motivasi yang berbeda, rendahnya motivasi mampu mengakibatkan kinerja pekerja juga memburuk, kebalikannya dengan pemberian motivasi secara berkala dapat menjadikan pekerja yang berkualitas rendah memiliki kinerja yang baik (Marseilla, 2020).

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang yang termasuk perseroan yang beroperasi di bidang jasa perbankan melalui persetujuan ijin usaha sebagai lembaga perbankan dari Menteri Keuangan RI berdasar surat No. KEP-251/KM.13/1991, yang berkedudukan di Jombang Jawa Timur memiliki visi Perusahaan untuk meraih profit sehingga dapat menjamin kelangsungan dan pengembangan usaha yang memberi manfaat bagi kemakmuran dan kesejahteraan secara internal maupun eksternal dan Misi Perusahaan yaitu mengelola dan memberdayakan BPR sebagai badan usaha yang sehat, yang keberdayaannya sangat dibutuhkan untuk membantu pemerintah dalam meningkatkan produktivitas perputaran keuangan dan perekonomian masyarakat.

Dalam realitanya masih terdapat permasalahan di PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang dalam usaha peningkatan kinerja karyawan yang telah dilakukan perusahaan. Dari hasil observasi dan wawancara diketahui adanya penurunan kinerja para karyawan seperti pencapaian target karyawan yang belum

optimal, kemudian dari pekerjaan yang dihasilkan karyawan belum sesuai dengan standar dimana masih terdapat kesalahan dalam pekerjaannya sehingga mengharuskan dilakukannya koreksi untuk pekerjaan tersebut hal ini menunjukkan kurangnya ketelitian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan adanya penurunan tingkat efisiensi karyawan dalam menggunakan waktunya untuk bekerja jadi ada beberapa karyawan yang mengulur waktu dalam penyelesaian laporan dan pekerjaan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam pengiriman laporan tersebut hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan akan pentingnya pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu.

Berikut data penilaian kinerja karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang Tahun 2018 s/d 2022.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan

Indikator	Tahun	Kriteria				Jumlah Karyawan
		Sangat baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	
1. Kualitas & Kuantitas Kerja	2018	20	11	2	3	36
2. Tanggungjawab	2019	24	4	4	5	37
3. Perencanaan & penjadwalan kerja	2020	21	4	3	3	31
4. Hubungan antar pegawai	2021	22	4	2	5	33
	2022	17	3	5	7	32

Sumber : Data HRD PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang, 2022

Berdasarkan tabel 1 terlihat masih banyak kinerja karyawan dikategorikan cukup bahkan meningkat dikategorikan kurang baik pada indikator penilaian kualitas dan kuantitas kerja karyawan, perencanaan dan penjadwalan kerja, tanggungjawab karyawan dalam pekerjaannya dan hubungan antar sesama karyawan. Di dalam bekerja tentunya para karyawan harus selalu memperhatikan indikator dari penilaian kinerja karyawan, karena hal tersebut yang akan menilai bagaimana baik tidaknya karyawan selama bekerja.

Dari penilaian kinerja karyawan diatas didapatkan kesimpulan bahwa tingkat karyawan setiap tahun terjadi fluktuatif dimana tingkat kinerja paling rendah terjadi pada periode 2022 dikategorikan cukup 5 orang serta kategori kurang baik 7 orang. Oleh sebab itu perusahaan perlu melakukan identifikasi permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Identifikasi yang perlu ditinjau kembali yaitu mengenai gaji, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas yang diterima karyawan kemudian motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

Dalam hal pemberian kompensasi dari hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan permasalahan bahwa menurut para karyawan kompensasi yang diberikan terbilang cukup rendah dan belum sebanding dengan hasil kerja karyawan, seperti besaran insentif tabungan dan deposito yang hanya sebesar 0,1% dan 0,15%. Nilai tersebut dirasa masih cukup rendah bagi karyawan sedangkan target yang diberikan kepada karyawan terbilang cukup berat.

Selain insentif karyawan juga tidak memperoleh bonus tahunan, kemudian tidak adanya penyesuaian gaji dengan kenaikan nilai UMK baru tahun 2023 dan penyesuaian tunjangan transportasi dengan kenaikan BBM saat ini, dengan pekerjaan karyawan dan target karyawan yang terbilang cukup berat, namun tidak ada kenaikan gaji membuat karyawan merasa hal ini tidak adil bagi karyawan, serta dari segi fasilitas tahun ini

karyawan tidak memperoleh fasilitas seragam kerja yang berbeda dengan tahun-tahun sebelumnya, bagi karyawan tersedianya fasilitas berupa seragam kerja akan menjadikan pekerja lebih nyaman dalam menjalankan pekerjaan, maka hal tersebutlah yang menjadi alasan menurunnya kinerja karyawan dimana dengan pekerjaan karyawan dan target karyawan yang terbilang cukup berat, namun tidak ada kenaikan gaji membuat karyawan merasa hal ini tidak adil bagi karyawan.

Dalam hal motivasi kerja, dari hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan permasalahan dimana motivasi kerja para karyawan yang menurun, dilihat dari masih adanya pekerja yang kurang bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan dan cenderung mengabaikan pekerjaan sehingga belum terselesaikan, kemudian menurunnya semangat karyawan dalam mencapai target. Selanjutnya masih banyak karyawan yang merasa senang berada di zona nyaman sehingga tidak ada dorongan dari diri karyawan untuk mau maju dan berkembang dalam pekerjaannya, serta tidak termotivasi untuk mencoba hal baru yang lebih menantang kemampuan dirinya.

Bedasarkan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh McClelland (Robbin, 2007) dalam buku yang berjudul *Kinerja Karyawan*, (Silaen dkk, 2021) yang meliputi kebutuhan untuk mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil, kebutuhan kekuatan dan kebutuhan hubungan antar personal yang baik, dari teori tersebut belum menjelaskan dan mencakup secara keseluruhan mengenai fenomena yang terjadi di lapangan.

Secara empiris, saat ini para karyawan dituntut untuk selalu optimal dalam kerjanya agar mampu meningkatkan keuntungan perusahaan dalam persaingan, sedangkan kompensasi yang diberikan belum maksimal dalam menunjang motivasi kerja karyawan dalam bekerja, dengan demikian terdapat kesenjangan antara kondisi aktual dengan harapan yang ideal.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Santi & Widodo, 2021) menunjukkan bahwasanya kompensasi memengaruhi positif kinerja pegawai, motivasi kerja memengaruhi positif kinerja pegawai serta kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi positif kinerja pegawai. Namun kontradiksi dengan hasil riset dari (Rialmi & Sasmanita, 2021) membuktikan bahwa kompensasi tidak memengaruhi signifikan positif kinerja pegawai, motivasi memengaruhi signifikan positif kinerja pegawai, serta kompensasi dan motivasi kerja tidak memengaruhi secara bersamaan pada kinerja pegawai. Serta juga dari hasil riset dari (Supriyati & Jumilah, 2022) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruhnya secara signifikan secara parsial motivasi kerja pada kinerja pegawai. Sehingga seperti yang dipaparkan oleh (Keith & Wether, 2000) dalam buku yang berjudul *Manajemen Kompensasi* (Mujanah, 2019) bahwa pemberian kompensasi yang tepat adalah salah satunya untuk memperoleh SDM yang berkualitas dengan cara pemberian kompensasi yang terbuka dan transparan dan didasari pada nilai-nilai keadilan serta aturan pemerintah dalam sistem pemberiannya.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dengan beberapa fenomena dan *research gap* diatas, sehingga peneliti melihat perlu diadakannya penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang” dengan tujuan mendapatkan bukti empiris dan mengkaji pengaruhnya kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja pegawai.

Penelitiannya ini menguji tiga hipotesis : Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang, Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja

karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang, Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan yakni penelitian kuantitatif, dikarenakan data penelitiannya ini berupa bentuk angka dan analisa mempergunakan statistik (Sugiyono, 2022). Dengan pendekatan kausal yakni hubungan yang sifatnya sebab akibat. Sampel yang dipilih peneliti yaitu seluruh karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang sejumlah 32 orang. Penentuan sampel menerapkan teknik *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh. dipillihnya sampel jenuh ini karena populasi dibawah dari 100 (Ridwan & Bangsawan, 2021). Teknik pengumpul data menggunakan dokumentasi, angket, wawancara, serta observasi.

Teknik Analisis Data

Pada kajian ini Uji Hipotesis memanfaatkan 3 metode antara lain uji t, uji F, serta R². Uji t bermaksud memperlihatkan sejauh mana pengaruhnya variabel bebas secara individu saat menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien regresi digunakan sebagai pengukuran sejauh mana potensi model saat menjelaskan variabel dependen. Nilai R² yakni kisaran nol dan satu (Ghozali, 2018).

HASIL

Uji Validitas

Pengujian ini bermaksud sebagai pengukuran valid ataukah tidak item pernyataan dalam kuesioner, dianggap valid suatu data apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel, kebalikannya jikalau r hitung lebih kecil daripada r tabel sehingga data dianggap tidak valid. Berdasar hasil uji data menggunakan SPSS dihasilkan bahwa hasil pengujian validitas variabel kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja pegawai didapatkan nilai r hitung > r tabel senilai 0,349 sehingga dianggap item pernyataan pada kajian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji ini bermaksud untuk memahami tingkat konsistensi jawaban para responden atas indikator dari variabelnya. Dengan ketentuan dianggap reliabel jikalau memberikan nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,70 (Ghozali, 2018:46).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
<u>Kompensasi (X1)</u>	0,832	<u>Reliabel</u>
<u>Motivasi Kerja (X2)</u>	0,783	<u>Reliabel</u>
<u>Kinerja (Y)</u>	0,816	<u>Reliabel</u>

Sumber: data diolah tahun 2022

Mengacu hasil pengujian reliabilitas dalam tabel 2, konstruk kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan dapat disimpulkan setiap masingnya memberikan

nilai *Cronbach Alpha* melebihi 0,70. Maka kesimpulannya bahwa semua pernyataan variabel kompensasi, motivasi kerja serta kinerja pada kajian ini yaitu reliabel.

Uji Normalitas

Pengujian ini bermaksud untuk menguji apakah model regresi variabel residual memiliki distribusi normal atau tidaknya. Variabel residual dikatakan memiliki kenormalan distribusi jikalau mempunyai nilai sig. melebihi 0,05 dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.25828487
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.080
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: data diolah tahun 2022

Dapat dilihat pada tabel 3, pada pengujian normalitas Kolmogorov Smirnov dimana nilai sig. senilai 0,200 berarti melebihi 0,05 sehingga dinyatakan data memiliki kenormalan distribusi.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independent memiliki ketidaksamaan model dengan variabel bebas lainnya pada satu model, dengan ketentuan tidak terjadi multikolinieritas yakni jikalau < 10 nilai VIF.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.603	5.524		.471	.641		
KOMPENSASI (X1)	.522	.123	.513	4.256	.000	.933	1.072
MOTIVASI KERJA (X2)	.326	.084	.469	3.890	.001	.933	1.072

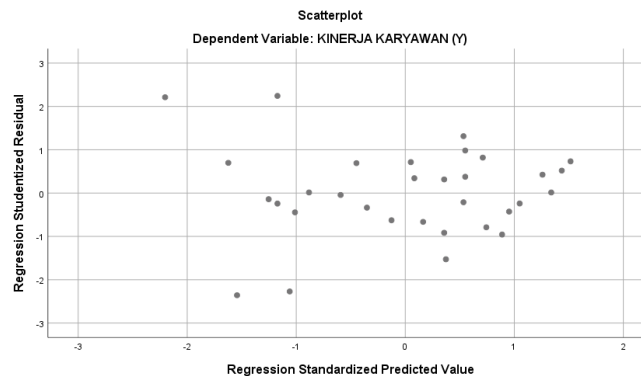
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: data diolah tahun 2022

Mengacu pada tabel 4 dinyatakan tidak muncul multikolinieritas sebab nilai VIF < 0,10 dimana pada variabel X1 senilai 1,072 sementara variabel X2 senilai 1,072 sehingga kesimpulannya bahwa variabel tersebut tidak mengalami indikasi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini menerapkan *scatterplot*. Dianggap tidak muncul heteroskedastisitas jikalau pembentukannya titik tersebar secara acak dan merata baik diatas ataupun bawah 0 sumbu Y.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: data diolah tahun 2022

Dari hasil pengujiannya dalam gambar 1 diatas diperoleh titik-titik untuk grafik scatterplot tersebar secara random dan merata baik diatas ataupun dibawah angka 0 sumbu Y. Maka kesimpulannya tidak muncul heteroskedastisitas model regresinya kajian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini dipakai untuk memahami pengaruhnya keterkaitan variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.603	5.524		.471	.641
KOMPENSASI (X1)	.522	.123	.513	4.256	.000
MOTIVASI KERJA (X2)	.326	.084	.469	3.890	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: data diolah tahun 2022

Hasil interpretasi dari regresinya tersebut, yakni:

1. Nilai a = 2,603 berarti bahwa konstanta memiliki nilai positif senilai 2,603 hal di diperlihatkan jikalau kompensasi dan motivasi kerja memiliki nilai nol ataupun tetap sehingga kinerja karyawan akan meningkat senilai 2,603.
2. Nilai b1 = 0,522 dapat diartikan bahwa kompensasi bernilai positif, apabila Kompensasi meningkat sehingga akan diikutinya juga kinerja karyawan yang meningkat senilai 0,522.
3. Nilai b2 = 0,326 berarti bahwa motivasi kerja bernilai positif, bila motivasi kerja meningkat sehingga akan diikutinya kinerja karyawan yang meningkat senilai 0,326

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 6. Uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.603	5.524		.471	.641
KOMPENSASI (X1)	.522	.123	.513	4.256	.000
MOTIVASI KERJA (X2)	.326	.084	.469	3.890	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: data diolah tahun 2022

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t dalam tabel 6 menunjukkan nilai t hitung senilai 4,256 dimana nilai Sig senilai 0,000. Tabel 6 menunjukkan bahwasanya t hitung 4,256 melebihi t tabel 2,045 dan nilai Sig dibawah dari 0,05. Sehingga menolak H0 serta menerima H1. Dalam artian variabel kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t pada gambar 6 menunjukkan nilai t hitung senilai 3,890 dimana nilai Sig senilai 0,001. Tabel 6 menunjukkan bahwa t hitung 3,890 melebihi t tabel 2,045 sedangkan nilai Sig dibawah 0,05. Dalam artian menolak H0 dan menerima H2. Sehingga kesimpulannya, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.860	2	254.430	22.420	.000 ^b
	Residual	329.109	29	11.349		
	Total	837.969	31			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)

Sumber: data diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 7 diperlihatkan nilai F hitung senilai 22,420 dari nilai sig. 0,000 dibawah 0,05 sehingga ada penolakan H0 dan penerimaan H3 artinya Kompensasi serta Motivasi Kerja memengaruhi secara bersamaan Kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.580	3.369

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X2), KOMPENSASI (X1)
 b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber: data diolah tahun 2022

Mengacu hasil pengujian SPSS pada tabel 8 didapatkan nilai *Adjusted R Square* senilai 58% berarti konstruk kompensasi serta motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan senilai 58% sementara tersisa 42% mendapat pengaruh dari variabel lain diluar kajian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara positif, yang artinya semakin tinggi kompensasi yang diterima dan motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka akan berdampak baik pula terhadap kinerja para karyawan yang dapat semakin optimal. Hasil tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan serta dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut :

Pengaruhnya Kompensasi pada Kinerja Pegawai

Mengacu hasil uji data dapat dijelaskan bahwasanya variabel Kompensasi dari uji t (parsial) mempengaruhi signifikan positif Kinerja Karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang. Indikator yang membentuk variabel kompensasi yaitu fasilitas, tunjangan, insentif, bonus dan gaji. Kompensasi diberikan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, pentingnya kompensasi menurut (Milkovich & Newman, 2005) dalam buku yang berjudul Manajemen Kompensasi (Mujanah, 2019) adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, *fairness* (keterbukaan) serta untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku, yang dimaksud dengan efisiensi perusahaan adalah dengan kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja karyawan serta untuk pengendalian biaya tenaga kerja. Dari teori (Milkovich & Newman, 2005) perusahaan perlu memberikan kompensasi yang sesuai dengan aturan undang-undang yang berlaku, dimana ketika ada kenaikan UMK maka perusahaan turut serta menyesuaikan kenaikan tersebut, serta kompensasi yang diberikan harus sebanding dengan tuntutan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, hal ini juga merupakan bentuk dari transparansi atau keterbukaan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang adil dan sesuai kepada karyawan.

Dalam hal ini berarti kompensasi merupakan elemen penting dalam perusahaan, sehingga dengan pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai serta adanya kompensasi tambahan seperti bonus, insentif dan sebagainya tidak akan membuat karyawan merasa keberatan ketika mereka dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, dengan begitu akan mudah bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut didukung dengan hasil riset sebelumnya dari (Santi & Widodo, 2021) membuktikan bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruhnya secara signifikan positif pada kinerja pegawai Divisi Safety dan Security PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta.

Pengaruhnya Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai

Mengacu hasil uji data dijelaskan bahwasanya variabel Motivasi Kerja pada uji t (parsial) mempengaruhi signifikan positif Kinerja Karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang. Indikator yang membentuk variabel motivasi kerja yaitu tanggungjawab, prestasi kerja, pekerjaan yang menantang, peluang untuk maju, serta pengakuan atas kinerja. Ini artinya motivasi kerja termasuk faktor krusial yang haruslah ditanamkan di diri karyawan, kian baiknya motivasi kerja sehingga kinerja karyawan juga semakin meningkat.

Motivasi penting karena dengan motivasi dalam bekerja ini setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, ada 3 hal

penting yang perlu diperhatikan dalam memotivasi karyawan menurut (Herzberg, 1996) dalam buku yang berjudul Kinerja Karyawan (Budiyanto & Mochklas, 2020:64) yaitu hal-hal yang mendorong karyawan seperti pekerjaan yang menantang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dan adanya pengakuan atas semua itu. Kemudian hal-hal yang mengecewakan karyawan terutama peraturan pekerjaan, hak, gaji, tunjangan dan lainnya serta peluang karyawan untuk berprestasi yang terbatas akan membuat karyawan menjadi sensitif terhadap lingkungan pekerjaannya dan akan mencari-cari kesalahan.

Fenomena menurunnya motivasi kerja karyawan pada PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang dari hasil observasi sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Herzberg tersebut bahwa perusahaan merupakan peran utama yang harus memotivasi karyawan, dimana para karyawan harus ada dorongan untuk lebih maju dalam pekerjaannya, berusaha menjadi karyawan yang bisa berprestasi dengan diberikannya peluang untuk berprestasi dari perusahaan tanpa adanya batasan serta memperhatikan memberikan hak-hak karyawan seperti gaji dan tunjangan dan mengapresiasi pencapaian karyawan dalam bekerja, dengan begitu mudah bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih maksimal.

Hal tersebut memperlihatkan bahwa salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, sebab motivasi sebagai faktor pendukung perilaku karyawan supaya bersedia menjalankan pekerjaan secara antusias dan giat untuk menciptakan hasil output lebih maksimal, sehingga dengan adanya dukungan yang pekerja terima dari diri sendiri, rekan kerja maupun pimpinan maka akan berpengaruh baik kepada peningkatan kinerja pekerja.

Hal ini didukung dengan hasil riset sebelumnya dari (Sabarofek, 2020) bahwa variabel motivasi kerja secara individual memiliki pengaruhnya secara positif bermakna pada kinerja pegawai PT. Sinar Suri Toyota Manokwari.

Pengaruhnya Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Mengacu hasil uji F dapat diterangkan bahwa kompensasi serta motivasi kerja secara bersama mempengaruhi bermakna kinerja karyawan T. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang. Hasil Uji R^2 nilai *Adjusted R Square* ditunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berkontribusi senilai 58%, tersisa 42% mendapat pengaruh dari faktor lainnya di luar kajian ini. Indikator yang membentuk variabel kinerja yakni kerjasama, pemanfaatan waktu, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

dikatakan berpengaruh, karena sesuai dari hasil observasi yang diketahui bahwa kompensasi yang diberikan belum sebanding dan adil dengan hasil kerja karyawan serta menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga *output* yang diperoleh perusahaan pun kurang optimal, hal ini sesuai dengan teori yang dijabarkan oleh (Milkovich & Newman 2005) tentang tujuan pemberian kompensasi untuk mencapai efisiensi perusahaan guna meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan, serta teori motivasi kerja oleh Herzberg (Robbin, 2007) yang menjelaskan faktor yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja seperti prestasi, penghargaan, kesempatan untuk maju, pengawasan, gaji dan keamanan kerja, artinya adanya kompensasi dan juga motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal sesuai dengan penjelasan menurut (Chatab, 2007) dalam buku yang berjudul Kinerja Karyawan (Silaen *et all*, 2021:31) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi) dan *organization support* (dukungan organisasi).

Sehingga kompensasi dan motivasi kerja termasuk unsur penting yang mampu mempengaruhi kinerja pekerja, apabila pemberian kompensasi tepat dan memberikan kesejahteraan bagi karyawan serta motivasi kerja yang bisa membangun dan mengarahkan karyawan untuk lebih giat dalam bekerja dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab, maka hal ini dapat menggiring kinerja karyawan menjadi lebih baik dan pula akan berpengaruh terhadap profit perusahaan.

Hal tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya dari (Ardini & Pradana, 2021) menemukan bahwa konstruk kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Kantor Wilayah Manado.

KESIMPULAN

Mengacu hasil analisa data dan bahasan mengenai “pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang” ditarik simpulan penelitian bahwa:

Kompensasi memberi pengaruhnya secara signifikan positif pada Kinerja Karyawan PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang. Maka dapat disimpulkan apabila pemberian kompensasi serta pengelolaannya adil dan sesuai kepada pekerja dapat mempengaruhi kinerjanya, bertambah baik kesejahteraan yang diberikan kepada pekerja dalam bekerja maka dapat lebih mudah bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian kompensasi termasuk faktor yang sangatlah krusial dalam memengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja pada PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang.

Motivasi Kerja memberi pengaruhnya secara bermakna positif pada Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan jika setiap karyawan memiliki kesadaran dan tanggungjawab penuh dengan pekerjaannya serta semakin tingginya motivasi pekerja dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya serta akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan dari PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang.

Secara bersamaan Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruhnya secara bermakna pada Kinerja Karyawan, dengan diberikannya kompensasi sesuai atas apa yang dikerjakannya dan ditunjang dengan tingginya motivasi di dalam diri pekerja, sehingga kinerja para pekerja PT. BPR Toeloengredjo Dasa Nusantara Kantor Cabang Jombang dapat meningkat dan lebih baik.

Karena melihat situasi saat ini dimana para pesaing dalam dunia bisnis mulai melebarkan sayapnya dalam mencapai hasil yang maksimal dengan memberikan peluang kemudahan dan kenyamanan dalam bertransaksi sehingga dapat diperkirakan untuk masa mendatang persaingan dalam dunia bisnis akan semakin ketat, maka untuk bisa bertahan dalam persaingan tersebut penting bagi perusahaan untuk selalu berupaya dalam meningkatkan kinerja karyawannya agar kualitas kerja karyawan semakin baik, sehingga dapat disimpulkan salah satu upaya untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan yang optimal adalah dengan memberikan kompensasi yang adil, sebanding, dan terbuka kepada karyawan serta perusahaan harus selalu memberikan dorongan motivasi kepada karyawan dalam bekerja agar karyawan senantiasa antusias dalam mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan dengan didukung pemberian imbalan kerja yang sesuai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management & Bussines*, 4(2), 16–35.
- Ardini, T. S., & Pradana, M. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management & Bussines*, 4(2), 16–35.
- Arief, M. F., Nuridin, & Reztrianti, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Pt Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2).
- Hidayati, S. nur R., & Mahfudiyanto. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PENDAHULUAN Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka . Dalam melaksanak.* 4(1), 397–412.
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3).
<https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Marseilla, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Dipa Pharmalab Intersains Jakarta). *Journal of Research in Business and Economics*, 3(2), 268–293.
- Nursaid, Fathiah, K. S., Martini, N. N. P., Sanosra, A., & Qomariah, N. (2021). The Impact of Competence and Work Environment on Employee Motivation and Performance in The Financial and Asset Management Division. *Quality - Access to Success*, 22(185). <https://doi.org/10.47750/QAS/22.185.08>
- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(4), 272–278. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.269>
- Ridwan, & Bangsawan, I. (2021). *Konsep Metodologi Penelitian Bagi Pemula*.
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Salah Satu Perusahaan Outsourcing Di Kota Bandung). *Bisnis Dan Iptek*, 14(2), 83–93.
- Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Suri Toyota. *JFRES: Journal of Fiscal and Regional Economy Studies*, 3(2), 37–46. <https://doi.org/10.36883/jfres.v3i2.46>
- Santi, V. E., & Widodo, S. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 10(2), 1–9.
<https://doi.org/10.35968/jimspc.v10i2.782>
- Sularmi, L. (2018). *1933-3437-1-SM*. 2(1).
- Supriyati, S., & Jumilah, S. (2022). Kompetensi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Di Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 136–146.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hidayati, S. nur R., & Mahfudiyanto. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Bangkit Jaya Abadi Jogoroto Jombang. *Bima : Journal of Business and Innovation Management*, 4(1), 397–412.