

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BPR SURYA YUDHA KENCANA BANJARNEGARA**

Anita Ike Lestari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Purwokerto
Email : lanitaike39@gmail.com

Hengky Widiandhono

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Purwokerto
Email : hengkywidhiandono@ump.ac.id

ABSTRAK

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif untuk mengetahui motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Objek penelitian ini adalah karyawan PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara, penelitian ini menggunakan 102 sampel responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, serta kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Kata kunci : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Type of research used in this research is quantitative research to know motivation, compensation, and job satisfaction. Independent variable in this research was motivation, compensation, and job satisfaction, while the dependent variable is performance. The object of this research was employees of PT BPR Surya Yudha Kencana Banjarnegara, this study used 102 samples of respondents. The result of the analysis shows that the partial motivation does not affect the performance, the compensation partially affects the performance, and job satisfaction partially affect the performance. The result of F test shows that motivation, compensation, and job satisfaction influence simultaneously to performance.

Keywords : *Motivation, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Perbankan merupakan lembaga keuangan yang memiliki pengaruh besar terhadap laju perekonomian karena lembaga keuangan atau perbankan memiliki fungsi sebagai sarana menjaga stabilitas moneter. Stabilitas tersebut memiliki ruang yang cukup besar dan dirasakan langsung sebagai pemicu laju perekonomian di Indonesia seperti adanya inflasi, permintaan, dan penawaran. Perbankan juga memiliki peran penting dalam menciptakan kinerja di lembaga keuangan yang berkompeten, karena upaya tersebut menimbulkan hasil yang baik yaitu penerapan disiplin pasar yang terbukti mampu membuat stabilitas keuangan menjadi kokoh dan kuat sehingga menciptakan stabilitas ekonomi yang berkelanjutan (<http://www.ojk.go.id/>) diakses pada tanggal 23 Oktober 2017.

Peran dan fungsi bank sudah tercantum pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1999 pada Bab 3 yang menyatakan bahwa bank memiliki tugas menetapkan dan melaksanakan kebijakan moneter, yang kemudian di perbarui kembali tentang Undang-Undang perbankan mengenai kewajiban moneter yang terdapat pada Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2004 pada pasal 7 ayat 2 menjelaskan bahwa ketentuan ini dimaksudkan agar kebijakan moneter yang

diambil oleh Bank Indonesia secara berkelanjutan, konsisten, dan transparan dapat dijadikan acuan yang pasti bagi dunia usaha dan masyarakat luas. Menurut data dari lembaga Otoritas Jasa Keuangan Bank di Indonesia, pada Januari 2017 saat ini berjumlah 116 Bank, untuk kategori Bank umum (<http://www.ojk.go.id/>) diakses pada tanggal 23 Oktober 2017.

Berdasarkan data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terdapat dua jenis Bank yaitu Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat atau sering disebut BPR. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan peransuransian. Adapun kegiatan usaha BPR antara lain : menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka tabungan, dan atau bentuk lainnya dipersamakan dengan itu, memberikan kredit, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia kemudian menempatkan dananya dalam bentuk sertifikat Bank Indonesia (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito, dan tabungan pada Bank lain (<http://www.ojk.go.id>) diakses tanggal 23 Oktober 2017.

Menurut data dari Bank Indonesia pada statistik perbankan dilansir dari (<http://www.bi.go.id/>) saat ini jumlah BPR di Indonesia per November 2016 adalah 1.637 BPR. Salah satunya adalah PT BPR Surya Yudha Kencana yang berada di Banjarnegara. BPR Surya Yudha merupakan sebuah bidang usaha di sektor keuangan atau lembaga perbankan pada perusahaan Surya Yudha Group. PT BPR Surya Yudha merupakan BPR di Banjarnegara dan berhasil memperoleh perhatian masyarakat melalui produk tabungan, deposito, dan kreditnya dan secara konsisten memberdayakan sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan menggunakan pendekatan sosial budaya masyarakat kecil yang diintegrasikan dalam pendekatan bisnis (<http://www.suryayudha.id>).

Keberhasilan BPR Surya Yudha selama ini tentu merupakan hasil kinerja para karyawannya. Menurut Mangkunegara (2016:67), kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri, kekuatan pendorong inilah yang disebut sebagai motivasi. Stanford (dalam Mangkunegara, 2015:93) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang mengarahkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Selain motivasi, terdapat variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Sikula (dalam Mangkunegara 2015:83) kompensasi merupakan segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen. Karyawan akan merasa senang apabila semua pekerjaan mendapatkan penghargaan seperti yang diharapkan. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan menjadi pendorong kuat kinerja karyawannya.

Selain motivasi dan kompensasi, karyawan akan menilai pekerjaan yang telah dilakukan melalui evaluasi pekerjaan yang selama ini telah dilakukan karyawan dalam kurun waktu tertentu. Evaluasi tersebut dapat menciptakan penilaian karyawan secara keseluruhan yang berwujud kepuasan. Menurut Robbins (dalam Mangkunegara 2015:117) kepuasan adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja karyawan pada dasarnya merupakan hal yang sangat tergantung pada kepribadian masing-masing karyawan.

Beberapa informasi awal yang dikumpulkan dari beberapa penelitian dengan objek perbankan diperoleh informasi sebagai berikut : Tousalwa (2017) pada objek PT Bank BNI tbk Cabang Ambon menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai determinan R^2 sebesar 0,506; penelitian yang dilakukan oleh Sahlan dkk, (2015) yang mengambil objek pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi memberikan hasil bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dengan

nilai determinan R^2 sebesar 0,535; penelitian yang dilakukan Purnomo dan Dwiloka (2017) menghasilkan variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki nilai signifikan lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel komunikasi pimpinan dengan nilai determinan R^2 sebesar 0,454. Dari ketiga penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa ketiga penelitian memiliki nilai determinan R^2 yang kurang memuaskan. Untuk itu, peneliti akan menggunakan variabel yang paling dominan pengaruhnya dan signifikan terhadap kinerja dari ketiga penelitian tersebut untuk menjadi variabel utama dalam penelitian ini. Peneliti menggabungkan ketiga variabel tersebut untuk mengetahui besarnya pengaruh terhadap kinerja karyawan serta kombinasi variabel tersebut dapat membentuk model penelitian yang jarang ditemui dari penelitian lain. Harapan dari penelitian ini akan mendapatkan nilai determinan R^2 yang lebih baik dari penelitian sebelumnya.

Melihat permasalahan di atas, maka dapat ditentukan beberapa pertanyaan penelitian yaitu: (1) Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara (2) Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara (3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara (4) Apakah terdapat pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah (1) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara (2) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara (4) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara (5) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.BPR Surya Yudhakencana Banjarnegara

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi menurut Standford (dalam Mangkunegara 2016:93) mendefinisikan sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Cormick (dalam Mangkunegara 2016:94) juga mengemukakan bahwa motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Baron, et.al dalam Mangkunegara (2015:93-94) bahwa motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Dari ketiga pendapat pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri yang memengaruhi interaksi antara perilaku seseorang dengan lingkungannya, dalam rangka mengarahkan perilaku tersebut ke suatu tujuan.

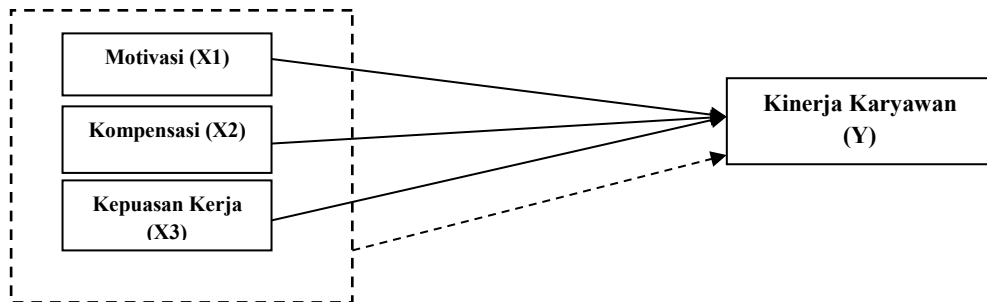
Kompensasi Menurut Werther dan Davis (dalam Widodo 2015:155) bahwa adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Definisi lain yang dikemukakan oleh Sikula (dalam Mangkunegara 2015:83) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonsistuskan atau dianggap sebagai suatu balas jasa ekuivalen. Menurut Rivasi dan Sagla (dalam Sinambela 2017:219) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dari ketiga pakar di atas, kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balasan yang seimbang dari hasil kontribusi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.

Kepuasan kerja menurut Davis (dalam Mangkunegara 2015:117) yaitu perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Wexley dan Yukl (dalam Mangkunegara 2015:117) juga mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. Jex (dalam Sinambela 2017:3012) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerja dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atau pekerjaannya. Dari ketiga pakar di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif dari karyawan terhadap pekerjaan, baik yang mendukung maupun tidak mendukung.

Kinerja menurut Amstrong (dalam Edison dkk 2016:190) dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan pengembangan kinerja

individu dan tim. Menurut Stolovitch dan Keeps (dalam Sinambela 2017:481) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta dan didefinisi. Menurut Schermerhprn, et al (dalam Sinambela 2017:481) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi. Dari ketiga pakar di atas, kinerja dapat disimpulkan merupakan pencapaian tugas baik secara kualitas dan kuantitas dari sebuah pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Atas dasar pertimbangan masalah, maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H3: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H4: Motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara pusat yang berjumlah 150 orang. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara pusat dari jumlah keseluruhan 150 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sugiyono (2016:82) untuk pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat *error* 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 60.

Dalam penelitian ini populasi berjumlah 150 karyawan, penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode data primer, peneliti membagikan 120 kuesioner, pembagian tersebut dilaksanakan pada tanggal 18 Desember 2017 sampai dengan tanggal 15 Januari 2018. Proses penyebaran kuesioner diserahkan sepenuhnya oleh pihak personalia dari PT BPR SURYA YUDHA KENCANA. Kuesioner yang kembali berjumlah 117 dan semua kuesioner terjawab, kuesioner tidak kembali berjumlah 3 buah.

Setelah dilakukan analisis dengan menggunakan data responden yang berjumlah 117 terdapat hasil yang tidak normal. Oleh karena itu, *casewise* dilakukan untuk menghasilkan data yang normal sebanyak 3 kali dengan menggunakan *standard deviation* 3, 2.5 dan 2 sehingga menghasilkan data yang normal dan respon *rate* kuesioner yang layak untuk dianalisis adalah sebanyak 102 buah kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah pengumpulan data primer yaitu data yang bersumber dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan PT BPR Surya Yudha Banjarnegara untuk mengetahui 3 variabel yaitu: Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Menurut Sujarweni (2016:156) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden (Sujarweni, 2015:94).

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu: variabel independen yang terdiri atas motivasi, kompensasi, serta kepuasan kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Definisi operasional variabel-variabel tersebut dapat dilihat dalam tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Variabel dan Definisi Operasional

Definisi Operasional Motivasi	
Dimensi/Sub Variabel	Indikator
Kebutuhan fisiologi	Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
	Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya
Kebutuhan rasa aman	Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya
	Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja
	Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
	Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua
Kebutuhan untuk disukai	Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya
	Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya
	Tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin
Kebutuhan akan harga diri	Tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya
	Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
Kebutuhan pengembangan diri	Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan
Definisi Operasional Kompensasi	
Dimensi/Sub Variabel	Indikator
Normatif	Upah sudah memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah
	Tunjangan jabatan yang ada sesuai dengan bobot kerja dan tanggung jawab yang diemban
	Upah yang dibagikan telah sesuai dengan prestasi yang dihasilkan
	Mendapatkan tunjangan keluarga di luar perhitungan upah minimal
	Mendapatkan tunjangan-tunjangan lain (misalnya, tunjangan lauk pauk) yang bersifat tetap setiap bulan, tanpa mengurangi UMK
	Mendapatkan tunjangan kesehatan (BPJS) sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan
	Mendapatkan tunjangan hari raya/keagamaan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
Kebijakan	Mendapatkan tunjangan makan setiap masuk kerja
	Mendapatkan tunjangan transportasi setiap masuk bekerja

	Mendapatkan tunjangan intensif jika memenuhi target yang sudah ditetapkan
	Setiap tahun mendapatkan tunjangan jasa produksi
	Memberikan bonus yang dilakukan secara proporsional dan adil
	Mendapatkan uang cuti tahunan dari perusahaan.
	Setiap tahun berlibur bersama seluruh anggota
Definisi Operasional Kepuasan Kerja	
Dimensi/Sub Variabel	Indikator
Upah	Jumlah upah yang diterima dan dianggap upah yang wajar
Pekerjaan	Keadaan ketika tugas pekerjaan dianggap menarik, memberikan kesempatan untuk belajar dan bertanggung jawab
Kesempatan	Tersedia kesempatan untuk maju
Penyelia	Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan
Rekan kerja	Keadaan ketika rekan kerja menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong.
Definisi Operasional Kinerja	
Dimensi/Sub Variabel	Indikator
Target	Fokus pada target Menantang dan realitas Memenuhi kuantitas Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kuantitas yang dihasilkan
Kualitas	Kualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan Anggota memiliki komitmen tentang kualitas Memiliki prosedur tentang pencapaian kualitas Pelanggan (internal dan eksternal) puas atas kualitas yang dihasilkan
Waktu	Pekerjaan selesai tepat waktu Pelanggan puas atas waktu penyelesaian Anggota berkomitmen terhadap pentingnya ketepatan waktu
Taat Asas	Dilakukan dengan cara yang benar Transparan dan dapat dipertanggungjawabkan

Metode Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel (Ghozali, 2016:52-53). Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang ditanyakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha > 0,06 (Ghozali, 2001) dalam Sujarweni (2015:158)

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen, variabel dependen diasumsikan random/stokastik yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Variabel bebas diasumsikan memiliki nilai tetap (dalam pengambilan sampel yang berulang). Ghozali (2016:94) Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (Sujarweni, 2015:160)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

α : konstanta

X_1 : Motivasi

X_2 : Kompensasi

X_3 : Kepuasan Kerja

β_1, \dots, β_3 : koefisien regresi

ε : error

2. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*goodness of fit*) yang dinotasikan dengan R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:95).

3. Uji Parsial (t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen (motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja) secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (kinerja). Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikan t masing-masing variabel yang terdapat pada t output hasil regresi menggunakan SPSS. Jika nilai probabilitas signifikan t lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang kuat antara variabel dependen (Ghozali, 2016:171).

4. Uji Simultan (F)

Menurut Sujarweni (2015:162) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) yaitu kinerja karyawan (Sujarweni, 2015:162)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis dihasilkan bahwa item pernyataan variabel yang dapat dikatakan valid karena nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel dengan nilai positif (Ghozali, 2016:53). Semua variabel dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* pada seluruh variabel $> 0,60$ (Sujarweni, 2015).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari analisa uji asumsi klasik diperoleh hasil uji normalitas menyatakan data residual berdistribusi normal, sedangkan hasil uji multikolinieritas menyatakan bahwa data penelitian bebas dari asumsi multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen Penelitian	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	Nilai t	Signifikansi
Konstanta	1.032	.146	7.093	.000
MOTIVASI	.062	.041	1.524	.131
KOMPENSASI	.288	.058	4.972	.000
KEPUASAN KERJA	.442	.052	8.429	.000

Dependent Variabel: KINERJA

Sumber : data diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,032 + 0,062X_1 + 0,288X_2 + 0,442X_3$$

Berdasarkan hasil analisis linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara adalah pertama, kepuasan kerja yang mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,442; kedua, kompensasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,288; sedangkan untuk variabel motivasi menghasilkan nilai koefisien regresi sebesar 0,014.

2. Uji Determinasi (R^2)

Nilai *Adjusted R-Square* dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,898 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja) adalah sebesar 89,8% , sisanya sebesar 10,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model.

3. Hasil Uji Parsial (t)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara. Hal ini dibuktikan melalui hasil statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,524 < 1,984$) hal ini berarti H_1 **ditolak** dan H_0 **diterima**. Terdapat dugaan yang menyebabkan hipotesis ditolak berdasarkan hasil uji statistik korelasi berganda yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 10,2%, pengaruh dalam jumlah ini dapat menyebabkan hasil data yang diperoleh tidak sesuai data yang dimaksud dalam penelitian.

Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2016:94-96) mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85% kebutuhan fisiologis, 70% kebutuhan rasa aman, 50% kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40% kebutuhan harga diri, dan hanya 10% dari kebutuhan aktualisasi diri. Penelitian ini sejalan dengan Changgriyawan (2017) yang meneliti di *one way production* Surabaya bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Dwiloka, (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Surya Yudhacencana Banjarnegara . hasil uji t diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki t_{hitung} sebesar 4,972 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,984 sedangkan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Oleh karena itu nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,972 > 1,984$) artinya secara parsial ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan, sehingga H_2 **diterima** dan H_0 **ditolak**. Berdasarkan pendapat sikula (dalam Mangkunegara 2016:83) dapat dikemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan suatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Bentuk-bentuk pemberian upah, bentuk upah dan gaji digunakan untuk mengatur pemberian keuangan antara majikan dan pegawai. Hal ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Dwiloka, 2017 bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara, hasil uji t diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 8,429 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,984 sedangkan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,429 > 1,984$), artinya secara parsial ada pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, sehingga H_3 **diterima** dan H_0 **ditolak**. Locke (dalam Mangkunegara 2016:121) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada

perbedaan antara apa yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan oleh pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahlan dkk, (2015) bahwa kepuasan kerja **berpengaruh** signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Hasil Uji Simultan (F)

Berdasarkan pada analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dari uji ANOVA yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah $297,555 > 2,70$ dengan tingkat signifikansi 0,000; karena probabilitas (0,000) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi uji F dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Pada analisis tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR SURYA YUDHA KENCANA, sehingga H_4 diterima. Seperti definisi yang telah dikemukakan oleh Schermerhrn, Hunt, dan Osborn (dalam Sinambela 2017:481) bahwa kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara. Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : pertama, hasil penelitian pada PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara apabila diaplikasikan pada perusahaan lain yang serupa belum tentu menghasilkan hasil yang sama atau masih memiliki generalisasi yang terbatas, karena keterbatasan sampel penelitian yang hanya dilakukan pada PT BPR SURYA YUDHA KENCANA Banjarnegara. Kedua, keterbatasan akses peneliti dalam mengumpulkan data di lapangan sehingga masih ada beberapa kuesioner yang tidak lengkap yang mengakibatkan tidak bisa dianalisis lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Edisi pertama. Alfabeta
- Ghozali, Imam: 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate*. 2016 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* Bandung: PT Remaja Risdakara
- Mangkunegara.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan..* Bandung: PT Remaja Risdakara
- Maringka, I. N., Kawet, L., & Trang, I. 2017..*Hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank Sulut cabang utama manado. Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi, 5(2)*
- Mekel.P.A, Sahlan N.I. 2015.*pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi".Jurnal EMBA. 3(1).52-62*
- Otoritas jasa keuangan[internet]. Tersedia dalam: <http://www.ojk.go.id/>[Accessed 23 oktober 2017]

Purnomo, M. H., & Dwiloka, B. (2017). *Pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan komunikasi pimpinan terhadap kinerja a karyawan pt bank jateng cabang temanggung*. **Jurnal Visi Manajemen, 2(2)**.

Sahlan, Nurul Ikhsan, Mekel P.A, Trang. I. 2015. *Pengaruh Lingkunga Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi Tehadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi*. **Jurnal EMBA Vol (1) hal 52-62**

Sinambela, Lijan Poltak. 2017 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

Surya Yudha, Bank [internet]. Banjarnegara: “*Profil Banjarnegara*”. Tersedia dalam: www.banksuryayudha.com/profil-bna [Accessed 23 oktober 2017]