

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BANK MEGA Tbk. CABANG PEKANBARU**

**Frilla Degustia**

Dosen STIE Dharma Putra Pekanbaru

**Abstract**

*The objectives of this research are to analyze and investigate the compensation and motivation on employees performance at PT. Bank Mega Tbk. Pekanbaru Branch with overall test and individual test. The research method used is descriptive and verificative and the population in this research are 37 employees. Data collected with field and library study by using observation, interview and questionnaires. Multiple Regression Analysis is used to determine relationship and influence of variable and in order to test the hypothesis, statistical analysis is used. The result of research shows that multiple correlation coefficient  $t$  ( $R$ ) valued at 0,730 with probability ( $p$ ) 0,05 and determination coefficient value ( $R^2$ ) is 53,3%. It means that 53,3% factor compensation and motivation toward employees performance at PT. Bank Mega Tbk. Pekanbaru Branch. It indicated from the value of  $F$  obs is large than  $F$  table at the level of  $\alpha = 5\%$  ( $F$  obs = 19,393 >  $f$  table = 3,32). From the figures, in the hypothesis null is rejected meaning the compensation and motivation have been relationship an influence of significant toward employees performance at PT. Bank Mega Tbk. Pekanbaru Branch. A partially (individual test) shows that the value of  $t$  obs the biggest on compensation variable,  $t$  obs = 3,275 >  $t$  table = 1,687 with a partial determination coefficient value ( $r^2$ ) = 49%. This result indicates that the compensation variable has most dominant relationship and influence on employees performance at PT. Bank Mega Tbk. Pekanbaru Branch.*

*Key word : Compensation, Motivation and Employees Performance.*

**PENDAHULUAN**

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari peran karyawan. Karyawan bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap

pekerjaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu penentu dalam berjalannya dunia usaha harus selalu dipacu kualitasnya agar menjadi sumber daya manusia yang handal dan professional.

Menurut Perdani (2005:2), kekuatan dari suatu organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Apabila sumber daya manusia tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan

keahlian mereka, mengembangkan kemampuan mereka dan mendayagunakannya secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat.

Namun demikian kehandalan dan keprofesionalan tidak dapat memberi arti manakala sumber daya manusia yang ada kurang mdfgemiliki semangat dan kegairahan kerja, kurang loyal, tidak disiplin atau banyak pekerja yang keluar dari perusahaan. Adalah suatu kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk kepentingan organisasi, maka dilain pihak ia mengharapakan imbalan tertentu dari pengorbanan yang dilakukannya tersebut. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan atau kompensasi dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi, karena imbalan bagi pekerja tidak dipandang lagi sebagai alat pemuas kebutuhan materialnya saja tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat. Sebaliknya organisai cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul dalam rangka upaya pencapaian tujuannya. Berarti dalam mengembangkan dan menerapkan

system kompensasi tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan para pekerja mutlak untuk diperhitungkan.

Selama ini Bank Mega Tbk dalam penerapan manajemennya mencoba menerapkan kompensasi yang seimbang dangan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan jenjang kebutuhan yang dikemukakan oleh maslow, maka kebutuhan tingkat pertama karyawan yang diharapkan dipenuhi organisasi adalah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis tersebut terutama dipenuhi melalui imbalan kompensasi yang dibayarkan oleh pihak manajemen. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian financial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Simamora, 2001:619 ). Suatu sitem kompensasi yang baik adalah system yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai perilaku positif, bekerja dengan produktif dan efisien bagi kepentingan organisasi. Prilaku positif tersebut dapat ditunjukkan dengan tingkat absensi rendah, nilai pekerjaan baik dan loyalitas yang tinggi.

Menurut Barus (2007:2), salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah melalui kompensasi.

Bila kompensasi disusun secara adil, benar dan wajar para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Bentuk-bentuk kompensasi atau imbalan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan. Organisasi dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan tersebut melalui system kompensasi.

Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap pegawai itu sendiri. Sebaiknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan dapat meningkatkan kinerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai maka kinerja pegawai mungkin akan turun.

Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Disamping faktor kompensasi, faktor motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap produktivitas karyawan tersebut dan sebaliknya. Manajemen sumber daya manusia menentukan keunggulan bersaing dari perusahaan manapun, karena tingkat motivasi karyawan sangat menentukan. Menurut Simamora (2001:702), motivasi adalah suatu yang memulai gerakan atau sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara tertentu. Motivasi timbul dari diri seorang karyawan dimulai dari pengenalan secara sadar suatu kebutuhan yang belum terpenuhi, kemudian ditetapkan sasaran yang diperkirakan akan memenuhi kebutuhan yang selanjutnya akan diikuti dengan tindakan untuk mencapai sasaran tersebut, sehingga kebutuhannya dapat terpenuhi. Apabila tindakan tersebut sesuai yang diharapkan maka tindakan tersebut akan diulangi lagi apabila berhadapan dengan peristiwa atau hal yang sama. Pengalaman tersebut akan berbentuk reaksi spontan terhadap suatu situasi tanpa disadari. Motivasi individual tiap karyawan yang sejalan dengan misi organisasi akan bermamfaat untuk mengembangkan organisasi sehingga akan berbentuk motivasi kelompok yang sering disebut dengan komitmen.

Mahmudi (2005:22)  
menyatakan bahwa kinerja organisasi

merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Tanggung jawab terhadap manajemen kinerja sebenarnya tidak lahir dari manajer namun dari individu. Apabila dalam dalam organisasi setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat, dan memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi, maka kinerja organisasi secara keseluruhan akan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi merupakan cermin dari kinerja individu.

Analisa terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja karyawan hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan tugas dan fungsi yang dibebankan kepada individu tersebut.

Bank Mega Tbk sangat menyadari pentingnya sumber daya manusia karena betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak menjalankan tugasnya maka tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dicapai. Bagi Bank Mega Tbk, produktivitas karyawan merupakan tonggak dalam sebuah perusahaan, bukan hanya untuk

menentukan persoalan hidup dan mati perusahaan tersebut, namun juga mempengaruhi bagaimana mutu dan rupa pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Persoalan ini cukup disadari Bank Mega Tbk, sehingga manajemen menerapkan standar kinerja bagi setiap unit kegiatan. Dengan memberlakukan sistem ini maka perusahaan dapat mengukur dan memacu upaya peningkatan kinerja karyawan.

Persaingan dalam industri perbankan kini semakin tajam, terlebih didorong oleh perkembangan pengetahuan masyarakat yang semakin pandai dalam memilih bank. Masyarakat kini semakin selektif dalam memilih bank, yaitu bank yang dapat memberikan laporan keuangan berkualitas bagi bisnis dan pribadinya. Bank terbaik adalah bank yang dapat memenuhi segala kebutuhan finansial nasabahnya, baik dari aspek produk, fitur, tingkat bunga, tingkat layanan maupun jaringan distribusinya.

Penentuan strategi pelayanan dan kinerja Bank Mega Tbk sangat penting diperhatikan. Bilamana nasabah puas dengan pelayanan dan kinerja yang ditawarkan Bank Mega Tbk, maka nasabah akan membalas dengan memberikan profit yang tinggi. Balasan nasabah juga akan diwujudkan melalui transaksi/pembelian berulang (*repeated transaction/buying*) sehingga omset Bank Mega Tbk akan dijadikan referensi dan biaya

pemeliharaan pelanggan menurun serta dapat mengurangi persaingan.

Namun pada akhir-akhir ini, pimpinan Bank Mega Tbk mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Sehubungan dengan itu perlu dilakukannya pengukuran dan pengujian atas permasalahan tersebut. Selanjutnya apabila permasalahan itu benar maka perlu dilakukan langkah-langkah perbaikan agar kemungkinan terburuk seperti penurunan citra perusahaan yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat dihindari sedini mungkin. Sehingga perusahaan tidak kehilangan kesempatan untuk melaksanakan peluang bisnis yang mungkin dapat diraih.

Perhatian terhadap kinerja karyawan Bank Mega Tbk semakin berkembang dengan adanya hasil penilaian kinerja karyawan yang seringkali kurang memuaskan yang dilakukan pada setiap akhir tahun. Penilaian kinerja ini dilihat dari faktor inisiatif, kehadiran, kerjasama, mutu pekerjaan, responsivitas dan responsibilitas. Dilihat dari hasil penilaian kinerja tersebut penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh beberapa hal seperti kurang berani mengambil keputusan, kurang sesuai ketentuan, tidak dapat memanfaatkan waktu kerja dengan beban tugas, kurang dapat bersikap ramah dan sopan santun didalam bekerja, kurang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat

pada waktu yang ditentukan dan lengkap sesuai dengan standarkeakuratan, kurang dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan nasabah, kurang adanya kesesuaian tugas yang diberikan dengan prinsip administrasi dan kebijakan perusahaan. Hal ini memberi isyarat bahwa kajian dan analisis masalah kinerja merupakan salah satu fenomena penting, relevan dan actual untuk diteliti.

Selama ini Bank Mega Tbk dalam penerapan manajemennya mencoba menerapkan kompensasi yang seimbang dan memadai dengan harapan agar realisasi pemberian kompensasi tersebut mempunyai dampak positif terhadap karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Namun pemberian kompensasi yang selama ini karyawan belum mendapatkan apa yang seharusnya mereka terima sesuai dengan dengan pangkat/golongan dan jabatan karyawan. Terkadang dengan pangkat/golongan yang sama dengan jabatan yang sama antar sesama karyawan dapat memperoleh kompensasi yang berbeda, junior terkadang mendapatkan kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan seniornya. Dengan keadaan seperti ini karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga banyak karyawan yang memutuskan pindah keperusahaan lain guna memperoleh kompensasi yang lebih baik yang

pada akhirnya akan berdampak negatif bagi perusahaan. Kompensasi yang dimaksud disini berupa kompensasi yang bersifat financial seperti gaji/upah, bonus dan tunjangan serta kompensasi yang bersifat non financial seperti jaminan hari tua dan kesehatan.

Agar dapat bersaing dengan Bank Swasta lainnya maka Bank Mega Tbk dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang cakap dan terampil dalam melakukan aktivitas pekerjaannya. Kemudian apalagi karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka apa yang diharapkan Bank Mega Tbk akan dapat tercapai sehingga dapat memenuhi target Bank Mega Tbk. Bila diperhatikan dalam kegiatan sehari-hari bahwa motivasi karyawan Bank Mega Tbk cabang Pekanbaru rata-rata motivasinya masih kurang untuk bekerja, sehingga mereka kurang adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan dan tidak bersemangat mengerjakan pekerjaan yang pada akhirnya mereka malas dan kurang bergairah dalam bekerja padahal mereka mampu untuk mengerjakan pekerjaannya dengan kata lain mereka bekerja dibawah kemampuan dasarnya. Penurunan motivasi ini disebabkan oleh factor pemelihara. Faktor pemuas ini faktor pendorong karyawan untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang seperti prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung

jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri dan kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan faktor pemelihara merupakan faktor yang bersumber dari luar diri seseorang seperti imbalan, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, pengawasan, prosedur perusahaan dan hubungan sesama karyawan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan suatu organisasi atau perusahaan kepada para pekerjanya yang telah memberikan kontribusi kepada perusahaan. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja, karena dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para pegawai akan dapat meningkatkan kinerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai maka kinerja pegawai mungkin akan turun.

Menurut Werther dan Davis (dalam Hasibuan, 2002:119), kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai imbalan jasa dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun perperiodik yang di design dan dikelola oleh bagian personalia. Menurut Hasibuan (2002:118), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi yang berbentuk uang artinya kompensasi itu dibayar oleh perusahaan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya kompensasi itu dibayar dengan bayar". Menurut Simamora (2001:619), kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh kepegawaian.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto et al, 2003:41). Menurut Nurmansyah (2007:105), motivasi adalah suatu usaha atau kegiatan dari seorang manajer untuk menggerakkan dan menimbulkan semangat kerja bawahan dalam usaha mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Manullang (2006:147) bahwa: "Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda dengan pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Oleh karenanya, dalam memberikan motivasi kepada pegawai

haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan ditekankan". Menurut Robbins (2001:166), motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upah yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

### **Kinerja**

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan unsure perusahaan yang terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya tidak mempunyai kinerja yang baik hal ini merupakan pemborosan bagi perusahaan.

Pada dasarnya seseorang dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Aspek-aspek yang dihasilkan kerja ini meliputi tugas-tugas yang dilaksanakan, hasil rata-rata yang dapat dilaksanakan, sedangkan aspek-aspek efisiensi pelaksanaan pekerjaan berpedoman pada metode kerja, rencana kerja organisasi, pemanfaatan waktu kerja dan penggunaan alat-alat yang tersedia.

Rogers (dalam Mahmudi, 2005:6) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan strategic organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam As'ad, 2000:47) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Poteer menyatakan bahwa kinerja adalah "*successful roll achievement*" yang dipeoleh seseorang dariperbuatannya (As'ad, 2000:46). Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Sedang Suprihanto (2003,1993:33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan sealama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Rivai (2003:309), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil termasuk ketidak hadiran.

## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. Bank Mega Tbk Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jalan Sudirman No. 450 Pekanbaru.

### **Populasi dan Sampel**

Keseluruhan jumlah populasi akan dijadikan obyek penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau teknis khusus. Hal ini sejalan dengan

pendapat Arikunto (1993:107), bahwa apabila subyek yang diteliti tersebut kurang dari 100 maka responden diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Seluruh subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional dan pemasaran PT. Bank Mega Tbk Cabang Pekanbaru yang terdiri dari 37 orang karyawan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. As'ad (2000:46), menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dalam pembahasan ini bermaksud menilai kinerja karyawan selama mereka bekerja dari faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu kompensasi dan motivasi.

Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Pekanbaru secara simultan berpengaruh sebesar 0,533 atau 53,3% sedangkan 46,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut pendapat Harindja (2002:226) bahwa faktor-faktor dari variabel kinerja terdiri dari indikator, inisiatif,

kehadiran, kerjasama, mutu pekerjaan, responsivitas, tanggungjawab, dan tanggungjawab.

Dengan demikian hasil penelitian ini, dari faktor kompensasi dan motivasi karyawan PT. Bank Mega Tbk Cabang Pekanbaru sangat mempengaruhi kinerja karyawan, maka hal ini pihak manajemen harus memperhatikan faktor-faktor tersebut yang bertujuan mampu menyukseskan sesuai dengan visi dan misi PT. Bank Mega Tbk Cabang Pekanbaru. Baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengaruh kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.

Pada variable factor kompensasi, koefisien regresi 0,479 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan variable kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,479 satuan atau 4,79% secara signifikan.

Koefisien regresi sebesar 0,479, berate tanda positif menunjukkan bahwa variable kompensasi berpengaruh positif atau searah terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan jika faktor kompensasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.

Bila dilihat pada tabel t pada taraf signifikansi 5% (*one tail*) maka diperoleh t tabel sebesar 1,687, sementara t hitung sebesar 3,275. Oleh karena itu t hitung > dari t table maka Ho ditolak. Dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa variable kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi faktor kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah cukup besar yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi parsial ( $R^2$ ) sebesar 0,490 (49%). Hal ini berarti bahwa faktor kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Setiap peningkatan faktor-faktor kompensasi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu pihak manajemen bank untuk lebih meningkatkan dan menyesuaikan kompensasi yang diterima oleh karyawan. Perlunya peninjauan kembali dengan perkembangan usaha dan peningkatan produktivitas kerja dalam rangka untuk mencapai kinerja bagi kariyawannya, baik yang bersifat financial seperti gaji/upah, bonus dan tunjangan serta bersifat non financial seperti jaminan hari tua dan jaminan kesehatan.

Menurut Handoko (dalam Isyandi, 2004:102-103), bahwa yang termasuk unsur-unsur pokok kompensasi yang bersifat financial baik yang mencakup uang secara langsung (*direct financial payment*) maupun pembayaran yang tidak langsung (*indirect financial payment*). Pembayaran uang secara langsung meliputi: gaji, upah, intensif, komisi, bonus. Sedangkan pembayaran kompensasi yang bersifat tidak langsung meliputi : tunjangan yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatan, tunjangan yang berkaitan dengan bantuan social ekonomi, tunjangan khusus. Kompensasi yang bersifat non financial umumnya

merupakan jaminan social seperti : jaminan hari tua, kesehatan, dsb.

Menurut Rivai (2004:357), kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan dorongan utama bagi seorang karyawan untuk bekerja, karena dapat berpengaruh terhadap kerjanya.

Dengan demikian hasil penelitian ini bagi pihak Bank Mega Tbk mendapatkan gambaran bahwa apabila dengan pemberian kompensasi yang tepat maka akan mampu membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat, maka para karyawan akan dapat meningkatkan kinerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak atau kurang memadai maka kinerja karyawan akan turun.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan suatu hal yang mutlak dimiliki oleh setiap orang dalam melakukan aktivitas atau kegiatan baik secara individual maupun dalam organisasi. Bahkan keberhasilan seorang pimpinan terletak pada sejauhmana kemampuannya memotivasi bawahan untuk melakukan kegiatan sesuai dengan sasaran atau target.

Pada variabel faktor motivasi, koefisien regresi 0,334 menandakan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,334 satuan atau 3,34% secara signifikan.

Koefisien regresi sebesar 0,334, artinya jika faktor motivasi ini

meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat atau sebaliknya. Pada uji t dengan taraf signifikan 5% (*one tail*) diketahui t table adalah 1,687 dan t hitung pada table koefisien sebesar 2,284. Karena t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa factor motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi faktor motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah cukup besar. Yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi parsial ( $R^2$ ) sebesar 0,365 ( 36,5% ). Hal ini berarti bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis memang benar bahwa setiap peningkatan faktor-faktor motivasi akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu jelaslah bahwa motivasi sebagai fungsi manajemen mengandung konskuensi bahwa setiap perusahaan harus mengembangkan berbagai kebijakan yang berorientasi kepada mempertahankan dan meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan. Faktor motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Frederick Herzberg seperti yang dikutip oleh Masithoh (1998:20) mengembangkan teori hierarki kebutuhan maslow menjadi teori dua factor tentang motivasi. Dua factor itu dinamakan faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*. Faktor pemuas yang disebut juga motivator yang merupakan faktor pendorong seseorang

untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain : prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggungjawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja itu sendiri, kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan factor pemelihara (*maintenance factor*) disebut juga *hygien factor* merupakan factor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Faktor ini juga disebut *dissatisfier* (sumber ketidakpuasan) yang merupakan tempat pemenuhan kebutuhan tingkat rendah yang dikualifikasikan kedalam factor ekstrinsik, meliputi : imbalan, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, pengawasan, prosedur perusahaan, hubungan sesama karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini bagi pihak Bank Mega Tbk mendapatkan gambaran bahwa apabila dengan pemberian motivasi kerja yang tepat maka akan mampu membawa pengaruh yang sangat positif dengan peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Menurut Robbin (2001:166) motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu di dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Apabila motivasi yang dimiliki kuat maka aktivitas yang dilakukan juga besar, sebaliknya jika motivasi yang dimiliki lemah maka semua aktivitas yang dihadapi juga lemah.

Selanjutnya, perlu disadari bahwa motivasi merupakan

serangkaian proses yang merangsang memberi semangat atau meningkatkan prestasi kerja bagi seseorang yang menegrahkan kepada pencapaian tujuan organisasi, maka dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan hendaknya pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan hal-hal yang mampu membangkitkan motivasi kerja baik individu maupun secara kelompok. Motivasi kerja dapat dikelompokkan atas : motif yang bersifat ekonomis, motif untuk memperoleh kesempatan untuk maju, motif dengan pengakuan akan eksistensi diri, serta motif pengembangan diri.

#### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi dan motivasi secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Mega cabang pekanbaru. Pengaruh tersebut disebabkan oleh indicator kompensasi yang bersifat finansial seperti gaji/upah, tunjangan, bonus dan yang bersifat non finansial seperti jaminan hari tua dan kesehatan dan disertai dengan motivasi oleh indicator yang meliputi faktor pemuas dan faktor pemelihara. Faktor pemuas terdiri dari prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju,kepuasan kerja itu sendiri dan kemungkinan pengembangan karir. Sedangkan faktor

- pemeliharaan terdiri dari kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, pengawasan, prosedur perusahaan dan hubungan sesama karyawan. Dengan kompensasi dan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Mega Cabang Pekanbaru
2. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega cabang Pekanbaru. Ini berarti bahwa apabila kompensasi meningkat maka kinerja karyawan meningkat.
  3. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega cabang Pekanbaru. Ini berarti apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi industry*. Yogyakarta : Liberty.
- Arep. Ishak dan Tanjung, Hendri .2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia Cetakan. Kedua*. Jakarta : Universits Trisakti
- Frans, Foels. 2003. *Job Evaluation And Remuneration strategies*, Cetakan 1. Jakarta : PT. Gramedia
- Gibson, James L. 2000. *Organisasi, prilaku struktur dan proses (Terjemahkan )*. Jakarta : Bina Rupa Aksara
- Harianjha, Marihot Tua Efendi.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Isyandi, B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Unri Press.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen kinerja Sektor Puplik*. Yogkyakarta : Unit Penerbit Akademi Manajemen Perusahaan YPKN
- Malayu S.P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Malthis, Robert. L.and Jackson, John. H (2003). *Human Resource Management Tenth Edition* Western College Pupliching 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Manullang. 2006. *Manajemen Personalial*. Jakarta : Aksara Baru
- Muljani, Ninuk. 2002. *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

- Nazir, Moh. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurmansyah, SR. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Unilak Press
- Pace, R. Wayne and Don. F. Faules. 2000. *Komunikasi organisasi*, Editor Deddy Mulyana. Bandung : Remaja Rosadarya
- Perdani, Sistavia. 2005. *Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di IBPP LIA Cabang Bogor*.
- Rivai, Veihztal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, Stephen. P. 2001. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc.
- Sarmayani, Evi. 2007. *Persepsi Karyawan Mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja di Perusahaan daerah air minum tirta pakuan kota bogor*
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- Suprihanto, John, *et all*. 2003. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Winardi, J. 2005. *Motivasi dan pemosivasiaan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Press