

PERANAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan)

Yohanes Parmin
(Dosen STIE Bhakti Pembangunan)

ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peranan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sekaligus untuk mengetahui seberapa besar peranan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun data yang digunakan dalam kajian ini adalah dalam bentuk data primer yakni diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden sekaligus sebagai mahasiswa yang ikut ambil bagian dalam matakuliah Manajemen Sumberdaya Manusia kelas malam yang diampu oleh penyaji sebagai dosen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang responden yang berstatus sebagai mahasiswa dengan teknik pengumpulan data *Sampling* Jenuh. Teknik analisa data meliputi uji Validitas menggunakan *Corrected Item-total correlation*, dan uji reliabilitas menggunakan *croanbach Alpha*. Sedangkan Uji Hipotesis menggunakan Regresi Berganda, Uji T, Uji F serta Uji Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji T dari peranan kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa t tabel sebesar 2,052, dsan hasil t hitung untuk Kompensasi sebesar 5.234 sehingga lebih besar dari hasil t tabel (2.052) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 dengan demikian Ho ditolak dan ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disisi lain pengaruh antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) ditemukan hasil bahwa berdasarkan hasil uji t sebesar 4.872 lebih besar dari t tabel (2.052) dengan tingkat signifikansi $0.005 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan ha diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Sementara pengaruh kompoensasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat keyakinan sebesar 95%, $\alpha = 5\%$, $df (k-2-1)$ atau $30-2-1 = 27$, sehingga hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,354. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($126.300 > 3.354$) maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *kompensasi, motivasi kerja,kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Hubungan dan peranan antara karyawan sebagai sumberdaya manusia dengan organisasi tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lain, karena dua unsur tersebut saling melengkapi dan saling membutuhkan. Walaupun fakta di lapangan masih banyak muncul berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang selalu menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap bisa bertahan. Dilain pihak juga disadari bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara bersama-sama. Ityulah sewbabnya sekalipun dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sudah didukung sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi perusahaan

tetap membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang bisa diandalkan, karena tanpa dukungan dan kontribusi sumberdaya yang andal, tujuan dan kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam rangka mempertahankan kinerja dan dedikasi karyawan sebagai sumberdaya manusia, perusahaan harus dapat bersikap adil terhadap apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan.

Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan, organisasi perlu memperhatikan dan mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, perhatian perusahaan dalam bentuk kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Bahkan bagi karyawan kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Perhatian terhadap kompensasi bagi para karyawan dengan sendirinya akan meningkatkan motivasi kerja mereka lebih baik sehingga menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

Berkenaan dengan aktivitas mahasiswa yang diampu oleh penyaji terutama yang mengikuti matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia 1 untuk kelas Sabtu malam pada Program Studi SI Manajemen dan diikuti oleh mahasiswa sebanyak 30 mahasiswa yang sekaligus berstatus karyawan di lingkungan perusahaan yang berbeda-beda, penulis terdorong untuk mengetahui lebih jauh terhadap kesadaran mereka akan pentingnya kompensasi yang dikaitkan dengan motivasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai karyawan dalam lingkungan kerja masing-masing. Seberapa besar kompensasi bagi mereka berdampak positif

terhadap hasil kinerja karyawan. Disisi lain, menarik bahwa kompensasi dengan disandingkan dengan motivasi apakah mempunyai peranan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban atau justru sebaliknya sehingga mempengaruhi hasil dari kinerja mereka.

Berangkat dari beberapa pertimbangan tersebut di atas dan disertai akan kesadaran penulis pentingnya kompensasi serta peranan motivasi bagi karyawan yang menjalankannya, maka penulis berupaya untuk mendekati dalam kajian sederhana di lingkungan kelas yang diampu dengan judul **“Peranan Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan”**

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian yang dilakukan tepat menuju sasaran sesuai dengan permasalahan di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan dikaji yaitu sebatas variabel pemberian kompensasi dan Motivasi Kerja apakah mempunyai peranan dalam menghasilkan kinerja mereka., terutama pada karyawan yang menjadi mahasiswa Semester ganjil 2022/2023 pada Klas Manajemen Sumberdaya Manusia I Klas Sabtu Malam , di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bhakti Pembangunan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penyaji dapat menyampaikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial?
3. Apakah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka penulis menetapkan tujuan kajian yakni untuk:

1. Untuk Mengetahui peranan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui peranan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui peranan pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut M Hasibuan (2003:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif dan

kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan (Subekti Akhmad:176). Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.

Sementara M Yani (2012: 179) berpendapat bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.

Tujuan kompensasi

Beberapa tujuan kompensasi dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan Kerja Sama, yang menggambarkan bahwa dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan yang efektif, menunjukkan bahwa apabila program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan yang menggambarkan bahwa dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
6. Disiplin, Yang menunjukkan bahwa dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan Undang- Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Hando (2001:156) menjelaskan bahwa tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut: a. Memperoleh personalia yang *qualified* b. Mempertahankan

para karyawan yang ada sekarang; c. Menjamin keadilan; d. Menghargai perilaku yang diinginkan e. Mengendalikan biaya-biaya; f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Adapun Edy Sutrisno dalam bukunya berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah sebagai berikut: a. Tingkat biaya hidup; b. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain; c. Tingkat Kemampuan perusahaan; d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab; e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku; f. Peranan Serikat Buruh.

Motivasi Kerja

Hadari Nawawi (2014: 67) menjelaskan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan tersebut dapat dijelaskan adanya tiga elemen penting motivasi yakni: 1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem *neurophysiological* yang ada pada organisme manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia. 2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi rasa. Kasih sayang, perasaan-perasaan dan emosi yang lunak seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia. 3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Dengan ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut pada persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan kebutuhan, kebutuhan atau keinginan. Motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, *Motivation Training*, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan *mindset*, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja. Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong) berupa: 1. *High Class* yang berupa tarikan (*pull*). 2. *Low Class* yang berupa dorongan (*push*). Jika kedua-duanya digabungkan, maka akan diperoleh suatu energi yang besar dan akan membangkitkan rasa semangat dalam diri seseorang. Sebagai contoh: sebuah mobil

yang mogok, jika didorong saja hanya akan bergerak lambat. Lain halnya jika ditambah dengan tarikan. Mobil itu akan terasa lebih ringan dan Bergeraknya akan lebih cepat. Begitu juga dengan diri manusia. Manusia akan memiliki semangat juang yang tinggi jika mendapat dorongan dan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Tetapi semangat juang itu akan bertambah tinggi jika mendapat tarikan dari luar, seperti dorongan semangat dari keluarga, teman, atau yang lainnya.

Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik Motivasi Kerja Karyawan yaitu: 1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. 2. Teknik komunikasi persuasif, ialah salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis.

Motivasi ini penting karena dapat membuat seseorang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang dicapai atau yang telah direncanakan. Orang yang memiliki motivasi internal tercermin dalam hal berikut: 1. Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya; 2. Melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai kesuksesan.; 3. Menyelesaikan tugas-tugas dengan usaha dan keterampilannya; 4. Mengerjakan suatu pekerjaan yang sangat berarti.; 5. Melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik dari orang lain.; 6. Berkeinginan berprestasi didalam bekerja dan menguasai bidang tertentu; 7. Melakukan pekerjaan yang sulit dalam hasil yang memuaskan.

Selanjutnya, Gouzali sumber eksternal motivasi antara lain: 1. Lingkungan kerja yang menyenangkan. 2. Tingkat kompensasi (gaji/upah). 3. Pengawasan (*supervisi*) yang baik. 4. Adanya penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik. 5. Status dari pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja. Pekerjaan yang mendapatkan status sosial/posisi yang tinggi atau lebih baik. 6. Tanggung jawab kewajiban untuk merupakan tugas, serta menggunakan saran yang telah dipercaya kepada seseorang.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan yaitu: 1. Prinsip Partisipasi: dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh Pemimpin. 2. Prinsip Mengakui Andil Bawahan: pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. 3. Prinsip Komunikasi: pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha mencapai tujuan, dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 4. Prinsip Pendelegasian Wewenang: Pemimpin yang memberi otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja menjadi jelas. Winardi (99), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pengertian di atas menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategi planning*) suatu organisasi.

Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan. Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses. Artinya, setiap kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah perusahaan di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi perusahaan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian. Adapun aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi: a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan, b) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Aspek kualitatif meliputi : a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan. b) Tingkat kemampuan dalam bekerja. c) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan d) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen. Penilaian Kinerja Karyawan didefinisikan dengan kata “*to appraise*” (menilai) adalah “menetapkan harga untuk” atau “menilai suatu benda”. Jika menggunakan istilah “penilaian kinerja”, berarti terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari : a. Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang). b. Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

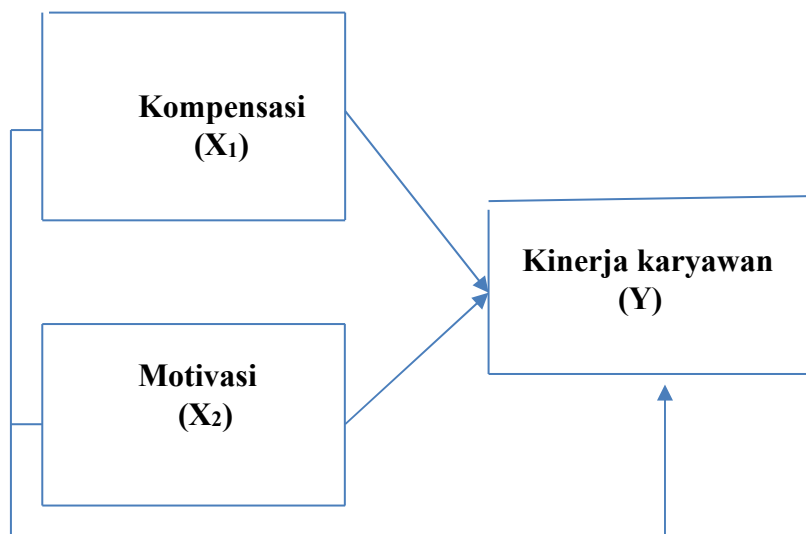
2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Mangkuprawira (2007:155), kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut: a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan. b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Ha₁ : Terdapat Pengaruh antara kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Ho₁ : Tidak terdapat Pengaruh antara kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ha₂ : Terdapat Pengaruh antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Ho₂ : Tidak terdapat Pengaruh a n t a r a Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
- Ha₃ : Terdapat Pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan
- Ho₃ : Tidak terdapat Pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Kajian yang digunakan oleh penulis merupakan jenis kajian kuantitatif *asosiatif* yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun kajian dimaksud mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan kajian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Penelitian yang menjelaskan pengaruh antara Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada Mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan.

Pendekatan penelitian

Kajian yang digunakan oleh penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari bulan September sampai dengan Desember 2022 terutama pada karyawan yang berstatus mahasiswa dan bertempat di STIE Bhakti Pembangunan yang mengikuti matakuliah Manajemen Sumberdaya Manusia pada semester ganjil tahun ajaran 2022/2023 dan diampu oleh panulis sekaligus sebagai materi pendalaman terkait topik Kompensasi dan Motivasi.

Populasi dan Sampel

Populasi yang ditetapkan oleh penyadi yakni mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan yang berstatus karyawan di berbagai perusahaan yang menjadi obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Subjek penelitian adalah mahasiswa yang berstatus karyawan yang akan dimintai keterangan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis dengan jumlah 30 orang.

Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut (Sugiyono: 2011). Sampel penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 30 orang, menurut Kuncoro untuk studi korelasional diperlukan minimal 30 sampel untuk menguji ada tidaknya hubungan.

Sumber dan Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

Sumber Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan yang berstatus karyawan di perusahaan-perusahaan.

Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Data ini dapat diperoleh dari dokumentasi yang terdiri dari dokumen-dokumen, catatan, majalah, koran, literature, tulisan para ahli yang berhubungan dengan skripsi ini.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun terkait teknik pengumpulan data, penyaji menggunakan beberapa teknik pengambilan data yaitu melalui:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis mengenai hal-hal apa saja yang akan diteliti kepada responden pada mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan khususnya yang mengambil matakuliah Manajemen Sumberdaya Manusia yang penulis ampu.

b. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Untuk menunjang relevansi antara yang dikaji dengan kajian-kajian sebelumnya, maka penyaji perlu mendapatkan bahan-bahan referensi dari para penulis yang sudah dimuat dalam beberapa bentuk dan jenis publikasi sehingga diperlukan kajian perpustakaan, dengan demikian peneliti akan mudah menemukan referensi yang sesuai terhadap yang diperlukan.

Variabel dan Definisi Operasional.

1. Kompensasi (X_1)

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, *Motivation Training*, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan *mindset*, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja. Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong).

3. Kinerja (Y)

Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja pegawai sangatlah perlu di dalam perusahaan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

Skala Likert

Alternatif Jawaban	skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono

Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir kuesioner valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner tidak valid.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dengan demikian kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,60.

Uji Hipotesis

1) Metode Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap satu variabel Y.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X + \beta_3 X + + ei$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi (variabel x)

ei = Variabel Pengganggu

2) Uji T

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

a. Jika tingkat signifikansi < α 5%, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel independen . b. Jika tingkat signifikansi > α 5% maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

3) Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama atau simultan , dengan kriteria sebagai berikut: bahwa apabila hasil F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima , yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan apabila hasil F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berfungsi dan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel Kompensasi sebagai X_1 dan variabel Motivasi sebagai X_2 terhadap Kinerja karyawan sebagai variabel Y. Berdasarkan besaran prosentase hasil pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y tersebut,

maka selisih dari hasil dimaksud dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak dikaji oleh penulis.

4. PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden kajian bagi karyawan yang sekaligus sebagai mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan yang mengambil matakuliah Manajemen Sumberdaya Manusia adalah sebagai berikut:

Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	17	56.66%
Perempuan	13	43.33%
Total	30	100%

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tentang presentase laki-laki dan perempuan karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu yang diambil sebagai responden. Jumlah laki-laki sebanyak 17 orang (56.66%) dan jumlah perempuan sebanyak 13 orang (43.33%) dari total keseluruhan responden.

b. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai sumber dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase(%)
D-3	2	6.66%
SMK	17	56.67%
SMA	8	26.67%
MAN	3	10%
Total	30	100%

Berdasarkan keterangan diatas dapat dijelaskan bahwa mahasiswa sebanyak 30 sebagai responden tentang pendidikan terakhir karyawan yang berstatus sebagai mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan dapat dijelaskan bahwa pendidikan terakhir D-3 2 orang (6,66%) SMK berjumlah 17 orang (56.67%), SMA 8 orang (26.67) dan MAN berjumlah 3 orang (10%) yang diambil sebagai responden.

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item – Total Correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “r hitung > r tabel”. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

1) Uji validitas variable X1 (Pemberian Kompensasi)

Uji validitas variabel X₁

No. soal	r hitung	r table	Keterangan
1	0,675	0,3610	Valid
2	0,887	0,3610	Valid
3	0,820	0,3610	Valid
4	0,782	0,3610	Valid
5	0,773	0,3610	Valid
6	0,875	0,3610	Valid
7	0,788	0,3610	Valid
8	0,357	0,3610	Valid
9	0,792	0,3610	Valid
10	0,356	0,3610	Valid

Dari tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan menunjukkan bahwa nomor soal 1,2,3,4,5,6,7 dan 9 pada variabel pemberian kompensasi memiliki r hitung > 0,3610 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid, sementara nomor soal 8 dan 10 menunjukkan hasil r hitung < 0.3610 sehingga dapat disimpulkan bahwa dua instrumen tersebut disimpulkan tidak valid.

2) Uji validitas variable X2 (Motivasi Kerja)

Uji validitas variabel Motivasi (X₂)

No. soal	r hitung	r table	Keterangan
1	0,887	0,3610	Valid
2	0,788	0,3610	Valid
3	0,799	0,3610	Valid
4	0,676	0,3610	Valid
5	0,787	0,3610	Valid
6	0,835	0,3610	Valid
7	0,778	0,3610	Valid
8	0,769	0,3610	Valid
9	0,645	0,3610	Valid
10	0,734	0,3610	Valid

Dari tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi kerja memiliki r hitung > 0,3610 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada instrumen pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid.

3) Uji validitas variable Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas variabel Y

No Soal	r hitung	r table	Keterangan
1	0,816	0,3610	Valid
2	0,764	0,3610	Valid
3	0,835	0,3610	Valid
4	0,776	0,3610	Valid
5	0,736	0,3610	Valid
6	0,745	0,3610	Valid
7	0,682	0,3610	Valid
8	0,868	0,3610	Valid
9	0,781	0,3610	Valid
10	0,823	0,3610	Valid

Dari tabel variabel Y tersebut di atas dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada instrumen pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Hasil uji realibilitas adalah sebagai berikut:

Hasil Uji Reliabilitas

Var	Cronbach's Alpha	n of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X ₁	0,845	8	0,60	Reliabel
X ₂	0,786	10	0,60	Reliabel
Y	0,797	10	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang bervariasi dan hasilnya lebih besar dari nilai 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	2.872	2.462		2.462	.000
X1	.673	.407	.687	.634	.027
X2	.892	.456	.566	.672	.000

a. Dependent Variable:Y

Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 2.872 + .673X_1 + .892X_2$$

Dengan demikian regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 2.872 berarti apabila X_1 dan X_2 nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 2.872.

Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,673 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan Kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 point, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,673.

Koefisien regresi variabel Motivasi (X_2) sebesar 0,892 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 point, maka Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,892.

c. Uji parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Uji t
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	2.872	2.462		2.462	.000
Kompensasi	.673	.407	.687	5.234	.000
Motivasi	.892	.456	.566	4.872	.005

Berdasarkan hasil pengolahan uji statistik pada tabel di atas, hasil uji t dapat diuraikan bahwa dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $30-2-1 = 27$, maka hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,052. Berdasarkan hasil tabel di atas, ditemukan bahwa hasil t hitung untuk Kompensasi sebesar 5.234 lebih besar dari hasil t tabel (2.052) dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0.05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Disisi lain pengaruh antara Motivasi (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) ditemukan hasil bahwa berdasarkan hasil uji t sebesar 4.872 lebih besar dari t tabel (2.052) dengan tingkat signifikansi $0.005 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0

ditolak dan H_0 diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel pemberian kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), dan praktek pengalaman kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	915.975	3	305.325	126.300	.020 ^a
Residual	90.502	18	2.382		
Total	1006.476	29			

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2019

Dengan tingkat keyakinan sebesar 95%, $\alpha = 5\%$, $df(k-2-1)$ atau $30-2-1 = 27$, sehingga hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,354. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($126.300 > 3.354$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2), hasil uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Berikut tabel hasil uji R^2 :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.752	.742	870.80

a. Predictors: (Constant) X_1 , X_2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0.752 atau (75,2%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 75,2% yang berarti variabel-variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan sebesar 75,2%, sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji oleh penulis.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis uji t yang diperoleh nilai untuk t tabel sebesar 2,052 sedangkan hasil uji t sebesar 5.234 lebih besar dari hasil t tabel (2.052) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0.05 dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis uji t sebesar 4.872 lebih besar dari t tabel (2.052) dengan tingkat signifikansi $0.005 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Sedangkan hasil perhitungan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dapat dijelaskan bahwa hasil F tabel sebesar 3,354. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($126.300 > 3.354$) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi penelitian berikut diharapkan memasukkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu.
2. Bagi Mahasiswa Bhakti Pembangunan, diharapkan dengan hasil kajian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian dan literature untuk memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan dimana para mahasiswa STIE Bhakti Pembangunan terlibat secara langsung dalam perusahaan masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar dan Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2003
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006
- Bili wanceslaus, Erwin Resmawan, Daud Kondorura. "pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai." *eJoernal pemerintahan integratif*. 2018
- Eta. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2014.
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2003
- Hadari dan Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gadjah Mada University press: Yogyakarta. 2007
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*.

- Yogyakarta: BPFE. 2001
- Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie*. Jakarta Salemba Empat. 2002
- Madhuri. *Impact Of Financial And Nonfinancial Rewards On Employee Motivation* (International Research Journal Of Management And Commerce Volume-1, ISSUE-6 (September 2014) ISSN: (2348-9766). 2014
- Priyatno, Dwi. *Ragam Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom. 2008
- Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2001
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012
- Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta. 2003
- Siswanto Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, Bumi Aksara. 2003
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju. 2001
- Suryadi Perwiro Setoo. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2003
-