

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Surabaya

RANDHY NOVIANSHAH

ABSTRACT

This study was conducted to examine more in depth about motivation, incentive and career development at PT. Retirement Savings Bank in Surabaya. Data analysis technique used is using multiple linear regression. This analysis is used to measure the independent variables to the dependent variable. For data technique with kuisioner spreading. The result of research shows work motivation variable, work compensation variable and simultaneous job satisfaction to employee performance. This is reflected in the F-count of 2.711 significance level of 0.05 This means that the hypothesis that states simultaneously variable work motivation, work and job satisfaction that affect employee performance. Similarly, partially on employee performance. This is substituted for work compensation variable which has t count 2,468 bigger than ttable equal to 1,6682 at 5% significant level so that work have significant influence on employee performance. So with result of research above expected by management of Bank more emphasize aspect of work likes to employees to be more excited again in work. In addition to the aspects of work skills also see the aspect of motivation and job satisfaction from employees. So Loyalty and dedication of employees to be able to work well.

Keywords: Work Motivation, Work Compensation, Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perusahaan harus melakukan efisiensi dengan berbagai cara, antara lain : mengurangi jumlah tenaga kerja, menghemat biaya operasional, menuntut cabang lain yang tidak produktif dan kebijakan lain yang sesuai dengan keadaan keuangan dari masing-masing perusahaan. Pada saat ini salah satu strategi yang mulai banyak di terapkan oleh perusahaan dalam rangka menciptakan efisiensi yaitu penggunaan tenaga kerja outsourcing, dimana dengan system ini perusahaan dapat menghemat pengeluaran dalam membiayai sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan yang bersangkutan

Perusahaan harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap perusahaan, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan perusahaan. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan perusahaan. Karena perusahaan mendapat dukunga penuh dari karyawan sehingga bisa kosentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Bank merupakan badan usaha yang bergerak di bidang ekonomi/moneter, dimana bank berperan dalam beberapa segi pembangunan. Bank dapat dikatan sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk pinjaman/bentuk lainnya yang bertujuan meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank dibagi menjadi dua antara lain :

a. Bank umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.

b. BRP (Bank Perkreditan Rakyat) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang di dalam kegiatannya

tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran melainkan menghimpun dana dan menyalurkan dan kepada masyarakat berupa pinjaman.

Motivasi kerja dapat memberikan sumbangan potensial terhadap prestasi kerja, produktivitas kerja, dan komitmen organisasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tinggi kinerja karyawan.

Secara umum kinerja karyawan diyakini dipengaruhi akan kompensasi, motivasi, dan komitmen karyawan itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi. Menurut Dessler (2009) mengatakan bahwa kompensasi kerja adalah : “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu”. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategik sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan adalah aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kerja unit secara keseluruhan. Sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan”.

TINJAUAN PUSTAKA

Bank

Bank adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya adalah memberikan kredit dan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran peredaran keuangan. Dari pengertian tersebut bank berfungsi sebagai financial intermediary dengan usaha utama menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat serta memberikan jasa-jasa lainnya dalam lalu lintas pembayaran.

Sehingga dari segi fungsi bank dibedakan 4 jenis bank, yaitu :

- a. Bank sentral (Central Bank), yaitu bank yang dapat bertindak sebagai bankers, bank pimpinan, penguasa moneter, mendorong dan mengarahkan semua jenis yang ada.
- b. Bank Umum (Commercial Bank), yaitu bank milik negara, swasta, maupun koperasi, baik pusat maupun daerah yang dalam pengumpulan dananya terutama menerima simpanan dalam bentuk giro, deposito, serta tabungan dan dalam usahanya terutama memberikan kredit jangka pendek. Dikatakan sebagai bank umum karena bank tersebut mendapatkan keuntungannya dari selisih bunga yang diterima dari peminjam dengan yang dibayarkan oleh bank deposito.
- c. Bank Tabungan (Saving Bank), yaitu bank milik negara, swasta maupun koperasi yang dalam pengumpulan dananya terutama menerima simpanan dalam bentuk tabungan sedangkan usahanya terutama memperbungakan dananya dalam kertas berharga.
- d. Bank Pembangunan (Development Bank), yaitu bank baik milik negara, swasta, maupun koperasi baik pusat maupun daerah yang dalam pengumpulan dananya terutama menerima simpanan dalam bentuk deposito, dan/atau mengeluarkan kertas berharga jangka menengah dan panjang dibidang pembangunan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “Movere” yang artinya dorongan atau menggerakkan. Pada dasarnya motivasi tidak sesederhana ini. Motivasi merupakan suatu uraian yang mencakup berbagai aspek dalam tingkah laku manusia yang bervariasi.

Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan(2007), jenis – jenis motivasi kerja terdiri dari motivasi positif dan motivasi negative.

Motivasi positif, manager perlu memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang bermotivasi dengan baik. Dengan motivasi positif ini semangat dan kinerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima sesuatu yang baik. Sedangkan motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negative ini semangat dan kinerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi apabila dalam jangka waktu yang panjang akan berakibat kurang baik bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi yang baik sangat dibutuhkan oleh pihak bank sehingga dapat memberikan layanan yang prima untuk menciptakan loyalitas pelanggan (Alimudin, A., & Yoga, H., 2015)

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sofyandi dan Garniwa(2007), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kompensasi Kerja

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi kerja menurut beberapa ahli :

Menurut Dessler (2009) mengatakan bahwa kompensasi kerja adalah : “Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul daridipekerjakannya karyawan itu”. Menurut Penggabean (2004) kompensasi kerja disebut juga penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai: “Setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi”

Menurut Sastrohadiwiryo (2005) mendefinisikan bahwa “kompensasi kerja sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa kompensasi karyawan adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, sebagai balas jasa atau imbalan atas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, untuk kepentingan perusahaan. Kompensasi bisa berbentuk uang ataupun fasilitas yang diberikan perusahaan pada karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko,2003).

Selain kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keadaan emosional yg menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2003).

Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka dia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) Luthans dan Spector dikutip dari (Robins, 2003) yaitu :

- 1 Pekerjaan itu sendiri
- 2 Gaji
- 3 Kesempatan atau Promosi
- 4 Supervisor
- 5 Rekan Kerja

Indikator - Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003) Indikator-indikator kepuasan kerja meliputi :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan yang menantang
Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keahlian dan ketrampilan, menawarkan berbagai macam tugas, serta kebebasan dan umpan balik atas pekerjaan mereka. Pegawai yang mengendalikan pekerjaannya sendiri akan lebih puas bekerja dari pada pegawai yang dikendalikan oleh mesin.
2. Kepuasan terhadap penghargaan yang sepadan
Salah satu hal penting bagi pegawai adalah persepsi keadilan. Pegawai mencari kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi menawarkan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih besar, dan peningkatan status sosial.
3. Kepuasan terhadap kondisi lingkungan kerja yang mendukung
Pegawai memperhatikan lingkungan kerjanya demi kenyamanan pribadi dan dukungan untuk bekerja dengan baik.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja yang mendukung
Selain bekerja untuk mendapatkan uang dan prestasi, pegawai juga berusaha memenuhi kebutuhan akan interaksi sosial. Kepuasan kerja akan meningkat apabila didukung oleh rekan kerja yang ramah, perilaku atasan yang penuh perhatian, memberi pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan menunjukkan ketertarikan pribadi terhadap pegawainya.
5. Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian individu.
Pekerjaan yang sesuai dengan kepribadian individu, kemampuan mereka akan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pegawai yang bisa mengekspresikan diri di dalam pekerjaannya akan lebih sukses dalam bekerja dan berhasil mencapai kepuasan kerja

Kinerja

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Porter menyatakan bahwa kinerja adalah Successful role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (Moh As'ad, 2003).

Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoritis berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2009), mengemukakan bahwa secara teoritis terbentuk karena manusia memiliki lima kategori yaitu kebutuhan pokok, kebutuhan fisiologis, rasa aman, social ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki atau tangga dan masing-masing kebutuhan itu hanya aktif apabila terpenuhi kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2003) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi

kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan, karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat menimbulkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

(Anoik, 2010) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

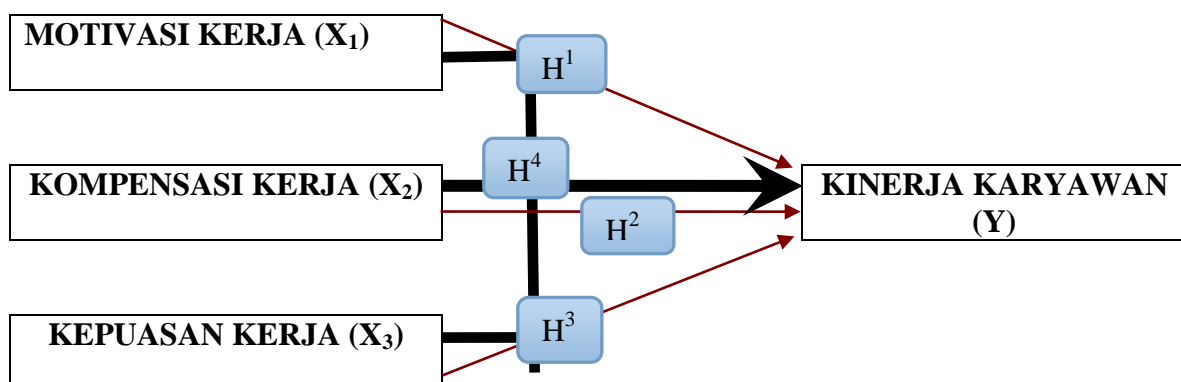
Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seseorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seseorang karyawan bekerja pada sebuah organisasi. Bila kepuasan kerja terjadi maka, maka perasaan tersebut tercermin pada sikap dan perilaku positif pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Hal tersebut apabila rasa puas seseorang tinggi maka kinerja organisasi juga akan tinggi.

Kepuasan kerja adalah efek atau respon berupa rasa emosional dari individu terhadap berbagai aspek yang ada di dalam sebuah organisasi. Aspek tersebut dapat berupa rasa senang atau tidak senang, situasi kerja interaksi dengan orang lain. Dan perasaan nyaman akan pekerjaannya itu. Sehingga faktor tersebut memberikan rasa puas kepada individu, dan menjadikan individu itu bekerja lebih keras, melayani pelanggan dengan ramah dan mampu meningkatkan kinerja (Alimudin, A., & Artaya, I. P., 2009).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep merupakan gambaran yang sistematis terhadap hubungan variable - variabel yang akan di teliti. Berdasarkan pada Bab 1 di Bab Pendahuluan sebelumnya dan dari penjelasan teori maka Kerangka Konseptual ini dari PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN PENSIUNAN NASIONAL (BTPN) SINAYA CAB.DARMO SURABAYA. dapat digambarkan seperti dibawah ini :



Hipotesis Penelitian

1. Bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan
2. Bahwa terdapat pengaruh antara Kompensasi Kerja dengan Kinerja Karyawan
3. Bahwa terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (eksplanator research), yaitu penelitian yang menguraikan hubungan antara variabel. Menurut (Sugiyono, 2012) penelitian eksplanatori yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Disini variabel yang digunakan adalah variabel (X1) yaitu motivasi kerja, variabel (X2) yaitu kompensasi kerja, variabel (X3) yaitu kepuasan kerja, dan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan.

Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval dan diberi nilai atau skor, misalnya untuk kategori pernyataan dengan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Nilai skor 1 dikategorikan sangat tidak setuju

Nilai skor 2 dikategorikan tidak setuju

Nilai skor 3 dikategorikan ragu-ragu

Nilai skor 4 dikategorikan setuju

Nilai skor 5 dikategorikan sangat setuju

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) SINAYA Cab. Darmo Surabaya. Penelitian ini membutuhkan kurang lebih 1 bulan untuk menyebarkan data-data kuesioner dari semua responden yang ada, secara bertahap. Khususnya untuk penyebaran kuisisioner untuk variabel kinerja karyawan dilakukan pada tanggal 1 Mei 2015. Setelah mendapatkan persetujuan dari Pimpinan Operation dan Pimpinan Unit Bisnis PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) SINAYA Cab. Darmo Surabaya. Penelitian dilakukan dengan membagi kuisisioner yang ditujukan kepada seluruh karyawan yang berstatus pegawai tetap mulai dari level staff untuk semua departemen atau jabatan.

Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrumen penelitian untuk mengungkapkan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, (Ghozali, 2005). Pengujian validitas setiap pertanyaan menggunakan item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap butir dalam tabel telah ditunjukkan skor totalnya, yang merupakan skor tiap butir. Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 ($< 0,005$) maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid, dan

jika korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 ($>0,005$) maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian validitas terhadap kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi Product Moment.

Uji Reliabilitas

Setelah menentukan validitas instrumen penelitian, tahap selanjutnya adalah mengukur reliabilitas data dan instrumen penelitian. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:50). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

Repeated Measure atau pengukuran ulang

Pengukuran ini disini responden akan diberi pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah dia tetap konsisten dengan jawabannya.

One Shot

pengukuran dilakukan sekali saja dan hasilnya kemudian dibandingkan dengan pertanyaan atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>0,60$ (Nunnally dalam Ghozali:2005)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi Klasik dibagi menjadi dua bagian yaitu

Uji Normalitas Data

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Ghozali:2005).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut apabila nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai Varance Inflation Factor (VIF) lebih dari 10, maka dapat menunjukkan adanya multikolinieritas dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005:95).

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adanya problem autokorelasi (Ghozali, 2005 :99). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghazali,2005 :105).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Ket :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = koefisien x1

b2 = koefisien x2

b3 = koefisien x3

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Kepuasan Kerja

e = Faktor Kesalahan

Uji Hipotesis

Untuk membenarkan uji hipotesis, digunakan uji statistik terhadap output yang dihasilkan oleh model regresi berganda, uji statistik meliputi :

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table Model Summary dan tertulis Adjusted R Square. Dalam pengujian ini koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai Adjusted R-Square. Kelemahan mendasar penggunaan R² adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Tidak seperti R², nilai Adjusted R-Square dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Hasil uji F pada output SPSS dapat dilihat pada table ANOVA. Untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak, sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diiterima.

Pengaruh X1 , X2 , dan X3 terhadap Y secara simultan (uji F) :

Ho : ? = 0 artinya X1 ,X2,dan X3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y.

Ha : ? = 0 artinya X1 ,X2,dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y.

Kaidah pengambilan keputusan :

Jika Sig Fhitung < Sig 0,05 maka Ho ditolak.

Jika Sig Fhitung > Sig0,05 maka Ho diterima

Uji Regresi Secara Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji t ini pada output SPSS dapat dilihat pada table Coefficientsa .

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan p-value pada kolom Sig. Masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikan yang digunakan 0,05. Jika p-value lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sebaliknya jika p-value lebih besar dari 0,05 maka Ha ditolak dan Ho diterima (Nugroho, 2005:55).

Pengaruh X1 , X2 , dan X3 terhadap Y secara parsial (uji t):

Ho : $\beta = 0$ artinya X1, X2, dan X3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y.

Ha : $\beta \neq 0$ artinya X1 , X2, dan X3 secara parsial berpengaruh terhadap Y.

Kaidah pengambilan keputusan :

Jika Sig thitung < Sig0,05 maka Ho ditolak.

Jika Sig thitung > Sig0,05 maka Ho diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan di cabang Darmo Surabaya dengan mengambil sampel dari jumlah karyawan PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) SINAYA untuk karyawan Aktif terdiri dari 45 orang. Dari 45 orang berposisi di 2 divisi yang ada di cabang Darmo Surabaya. Departemen tersebut terdiri dari :

1. Operation & FrontLiner terdiri dari 10 orang
2. Unit Bisnis terdiri dari 35 orang

Untuk 2 divisi diatas untuk posisi Customer Service (CS), Authorize Signature (AS), Branch Service Manager (BSM), Personal Bankers (PB), Personal Bankers Manager (PBM) dibawa pimpinan Regional Branch Leader (RBL).

Identitas Responden

Dari 45 karyawan aktif dari PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional didapatkan data identitas dari responden yang telah mengisi kuisisioner untuk memberikan tentang gambaran dari diri responden.

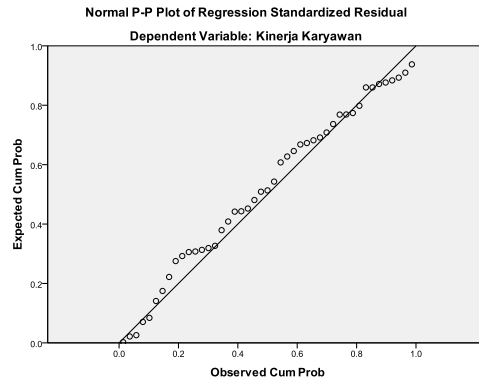
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional mayoritas berjenis kelamin wanita sebanyak 34 orang atau 75,6%. Sedangkan sisanya sebanyak 11 orang atau 24,4% berjenis kelamin pria. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir pada PT.Bank Tabungan Pensiunan Nasional mayoritas berpendidikan sarjana sebanyak 44 orang atau 97,8%. Sedangkan sisanya sebanyak 1 orang atau 2,2% berpendidikan Diploma. Responden Berdasarkan Umur PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional mayoritas berumur 26-30 Tahun sebanyak 18 orang atau 40%, umur 31-35 tahun sebanyak 16 orang atau 35,6%, dan sisanya 11 orang atau 24,4% terdistribusi untuk umur 36-45 tahun. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional mayoritas memiliki masa kerja selama 4 tahun sebanyak 11 Orang atau 24,4%, sebanyak 9 orang atau 20% memiliki masa kerja selama 11 sampai 15 tahun. Sedangkan sisanya terdistribusi untuk masa kerja 1-5 tahun dan 6-10 tahun.

Uji Validitas Dan Realibilitas

dapat diketahui bahwa variabel-variabel tersebut telah reliabel, karena semua nilai alpha (r_{hit}) lebih besar dari 0.6. Maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



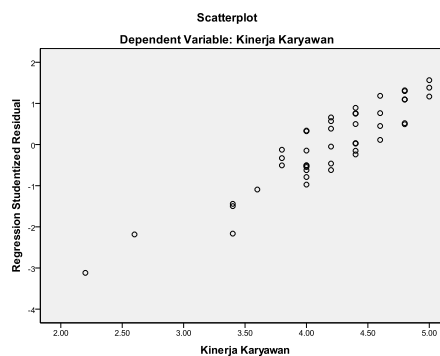
Gambar 1. Uji Normalitas data

Pada gambar 1 dapat dilita data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normal (Ghazali:2005).

Multikolinieritas

Dan hasil perhitungan multikolinieritas dengan melihat nilai VIF, dapat ketahui bahwa untuk semua variabel mempunyai nilai VIF di bawah angka 10. Sehingga hasil uji multikolinieritas dengan menghitung matrik korelasi dan VIF menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas, karena nilai VIF dibawah angka 10.

Heterokedastisita



Gambar 2. Scatter Plot

Pada gambar 2 terlihat bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghazali,2005 :105).

Analisis Regresi Linier Berganda

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
		1	(Constant)	3.540	.726		4.878	.000			
	Motivasi Kerja	.072	.170	.071	.425	.673	.190	.066	.061	.732	1.367
	Kompensasi Kerja	.404	.164	.431	2.468	.018	.356	.360	.352	.667	1.499
	Kepuasan Kerja	-.244	.178	-.228	-1.372	.178	.006	-.210	-.196	.736	1.358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Hasil Perhitungan SPSS

Analisis Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Tabel Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. Change	F	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2			
dimension01	.407 ^a	.166	.104	.54728	.166	2.711	3	41	.057		2.384

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Hasil Perhitungan SPSS

Pengujian Hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3). Dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan yaitu variabel Y.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.436	3	.812	2.711	.057 ^a
	Residual	12.280	41	.300		
	Total	14.716	44			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Hasil Perhitungan SPSS

Uji t (Uji Parsial)

Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.540	.726		4.878	.000					
Motivasi Kerja	.072	.170	.071	.425	.673	.190	.066	.061	.732	1.367
Kompensasi Kerja	.404	.164	.431	2.468	.018	.356	.360	.352	.667	1.499
Kepuasan Kerja	-.244	.178	-.228	-1.372	.178	.006	-.210	-.196	.736	1.358

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Hasil Perhitungan SPSS

a. Uji Parsial Antara Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh t_{hitung} sebesar 0.425 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.682 maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi Kerja (X_1) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikarenakan perusahaan telah memberikan fasilitas kerja bagi setiap karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

b. Uji Parsial Antara Variabel *Kompensasi Kerja* (X_2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh t_{hitung} sebesar 2.468 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.6682 maka H_0 ditolak pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Kompensasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dikarenakan aturan ketetapan Standar Operasional Pekerja (SOP) pada tahun 2008 terjadi perubahan di segi kompensasi, dimana aturan sebelumnya berupa pemberian kompensasi dengan sistem Jasa Produksi (JASPRO) dari hasil laba yang diterima oleh perusahaan menjadi sistem kompensasi berupa BONUS semester atau per 6bulan dari perolehan nilai individu melalui pimpinan perusahaan

c. Uji Parsial Antara Variabel Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output SPSS versi 18.00 diperoleh t_{hitung} sebesar - 1.372 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.682 maka H_0 diterima pada tingkat signifikansi 5% sehingga kesimpulannya secara parsial variabel Kepuasan Kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Karena saat ini perusahaan masih memberikan fasilitas kerja dalam menyelesaikan setiap pekerjaan seperti mobil dinas, dll.

1. Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) Sinaya Cabang Darmo Surabaya Hal tersebut dikarenakan uji F menunjukkan $F_{hitung} 2,711 > F_{tabel} 2,60$ dengan probabilitas kesalahan model diuji 0,057 yang berarti probabilitas lebih kecil atau sama dengan 0,05 dimana setiap variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja

Karyawan). Sehingga dari uji F menjelaskan bahwa perubahan pada Standar Operasional Perusahaan (SOP) yang ditetapkan karyawan pada tahun 2008 dari aturan sebelumnya akan berpengaruh signifikan dari segi motivasi kerja, kompensasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap tingkat kinerja karyawan secara simultan.

2. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dijelaskan pada pengujian analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai motivasi kerja sebesar 0,072 dan kepuasan kerja sebesar -0,244 atau sama dengan 0 (Nol) sehingga menunjukkan nilai konstan atau tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat dilihat dari hasil kosiner karyawan yang ada pada lampiran perhitungan SPSS, dari hasil yang ada menjelaskan bahwa fasilitas kantor mempengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Sedangkan Variabel kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua secara empiris tidak terbukti kebenarannya. Dijelaskan pada pengujian analisis linier berganda menunjukkan nilai 0.404 atau > 0 (Nol) atau 0,05 sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dari kusioner yang diterima menjelaskan perubahan kompensasi kerja terjadi pada tahun 2008 tercatat pada Standar Operasional Perusahaan (SOP) kerja atas penerimaan kompensasi kerja secara Jasa Produksi (JASPRO) perusahaan menjadi penilaian individu karyawan secara semester 6bulanan.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

1. Variabel Motivasi Kerja, Kompensasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Pensiunan.
2. Variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Sedangkan Variabel kompensasi kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan kesimpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Hendaknya pihak manajemen PT. Bank Tabungan Pensiunan Cabang Darmo Surabaya lebih memperhatikan variable kompensasi kerja, karena dari hasil penelitian ini ternyata variabel ini mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kompensasi kerja yang didapatkan oleh karyawan akan sangat mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja serta kepuasan atas pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karenanya masalah pemberian kompensasi kerja ini sangatlah penting untuk dilakukan perbaikan dimasa-masa mendatang, agar tidak menimbulkan penurunan kinerja karyawan yang lebih parah lagi. Memberikan otonoomi yang sesuai dan bertanggung jawab kepada karyawan, sehingga mereka merasa dihargai kemampuannya serta ikut merasa memiliki tanggung jawab dalam membesarkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimudin, A., & Artaya, I. P. (2009). Persepsi Nasabah Tentang Ketanggapan, Keramahan, Keandalan, Komunikasi, Dan Mengerti Nasabah Terhadap Pelayanan Bagian Prioritas PT. Bank Central Asia Surabaya. *Bisnis Dan Manajemen*, 1(2).
- Alimudin, A., & Yoga, H. (2015). Strategi meningkatkan loyalitas pelanggan pada usaha kecil produk makanan ringan di surabaya. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 5(1).
- Robbins, Stephen P, 1999, *Perilaku Organisasi, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1 & 2 PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Sasono, A. D., Alimudin, A., Kamisutara, M., & Inayati, I. (2015). Development of accounting information system (SIA-UMKM) with waterfall approach to standardize UMKM financial report based on standard of accounting financial entity without public accountability (SAK-ETAP). *J. Basic. Appl. Sci. Res.*
- Schein, Wilbur, 1997, *Managing Human Resources*, South-Western Publishing, Ohio.
- Serpan, Alfred, D. 1996, *Organisational Behavior; a dynamic process*, South-Western Publishing, Ohio.
- Siagian, Sondang P., 1992, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, 1991, *Metode Penelitian Survy*, CV Rajawali, Jakarta.
- Sugiono, 1999, *Statistika untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiono, 1994, *Metode Penelitian Bisnis*, SV Alfabeta, Bandung.