

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK KANTOR CABANG YOGYAKARTA

Deni Damara

*Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta Telpn (0274) 387656 ;
denidamara932@gmail.com*

ABSTRACT

The study aims to analyzye the Influence Of Financial Compensation And Work Motivation Of Employee Performance In PT Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Branch Office Yogyakarta. The subject in this study was all employees PT Bank Tabungan Negara (Persero),Tbk Branch Office Yogyakarta, sample of 97 respondents were selected using non probably sampling metode with purposive sampling technique. Analysis tool used in this study is F test and t test.

The results show that the financial compensation positive significantly influence employee performance, and work motivation positive significantly influence employee performance.

Keywords : financial compensation, work motivasion employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi Finansial dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara.TbK (Persero) kantor cabang Yogyakarta. Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt Bank Tabungan Negara.TbK kantor cabang Yogyakarta. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 97 responden yang dipilih dengan metode *non probably sampling* yaitu dengan teknik *purposive sampling*, alat analisis

yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan Uji hipotesis yang digunakan adalah Uji F dan Uji t..

Berdasarkan analisis yang dilakukan diperoleh hasil Kompensasi Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata kunci : Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, Indonesia sebagai salah satu negara yang sedang berkembang akan menghadapi tantangan yang berat. Lingkungan bisnis saat ini menjadi sangat dinamis dengan artinya sangat mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan yang sedang dan telah terjadi dengan tepat dan terarah.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin. Sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh perusahaan atau unit bisnis dengan ketidak pastian lingkungan yang lebih tinggi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Kinerja karyawan mempunyai pengaruh yang sangat penting untuk menjalankan suatu perusahaan, kinerja karyawan yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia. Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan.

PT Bank Tabungan Negara adalah salah satu dari empat Bank BUMN yang dimiliki oleh Negara. Pangsa pasar Bank BTN yang dulunya hanya terfokus pada pembiayaan perumahan kini telah melebar menjadi bank konvensional yang juga mampu bersaing disektorlain seperti tabungan, deposito, giro, maupun pembiayaan usaha kecil dan menengah. Bank BTN bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan, dan bentuk usaha Bank BTN adalah Perseroan Terbatas. Bank BTN adalah Bank yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah), Bank BTN telah memiliki *brand image* di masyarakat sebagai Bank BUMN yang khusus melayani kredit kepemilikan rumah (KPR) kini sudah mulai tersaingi dengan bank-bank lain yang sudah berkecimpung dalam perkreditan rumah juga.

Bank BTN Cabang Yogyakarta merupakan salah satu dari Bank BTN yang sedang berusaha meningkatkan kinerja Karyawannya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan, dalam kuantitas kerjanya karyawan diharapkan mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Berdasarkan hasil pertanyaan yang diajukan kepada karyawan mengenai “hal yang mempengaruhi kinerja karyawan” adalah Motivasi kerja, beban kerja, disiplin kerja, budaya dan kompensasi. Pencapaian target karyawan tersebut dapat dinilai dari hasil penilaian sasaran kerja. Hasil pencapaian kuantitas karyawan rata-rata hanya mampu mencapai target 85% dalam menginput data nasabah dari nilai target 100%.

Motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, dimana seroang karyawan harus melakukan segala kegiatannya sesuai dengan waktunya, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan aturan yang diberikan perusahaan, oleh sebab itu motivasi ini dibutuhkan untuk membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan itu bukan beban melainkan kewajiban yang harus dilakukan untuk kelancaran perusahaan. Bagi Bank BTN ketepatan dan target adalah hal yang harus diperhatikan oleh karyawan oleh sebab itu upaya-upaya yang dilakukan oleh Bank BTN untuk memotivasi karyawan agar kinerja karyawan baik.

Sistem kompensasi yang dilakukan Bank BTN menjadi motivasi yang baik untuk karyawan ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan, pada Bank BTN sistem pemberian kompensasi dalam pembagian bonus, besarnya bonus yang akan didapatkan oleh karyawan bergantung berdasarkan besarnya keuntungan yang didapatkan Bank BTN. Dari faktor diatas maka peneliti mengambil faktor kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diasumsikan rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Menurut Mangkunegara (2013) prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Sudarmanto (2015) organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Andersen dalam Sudarmanto (2015), paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara actual yang menuntut pengukuran secara actual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga non fisik. Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015) kinerja adalah kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan jam kerja), dan kerja sama.

Sedangkan menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2015) mengemukakan bahwa dimensi untuk mengukur kinerja ada 6, yaitu : *Quality, Quantity, Timeliness, Cost-Effectiveness, Need For Supervision, Interpersonal Impact*. Menurut Reza (2010) kinerja karyawan merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi atau penyampaian barang atau penyampaian jasa. Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Hakim (2006) mendefinisikan

kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

2. Kompensasi Finansial

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan (Hasibuan 2014). Modal kepentingan pribadi berbasis pada asumsi, bahwa orang berupaya memaksimalkan keuntungan pribadinya ketika berinteraksi dengan pihak lain dan mengevaluasi prosedur dengan mempertimbangkan kemampuannya untuk menghasilkan outcomes yang diinginkannya (Tjahjono 2007).

Menurut Mondy (2008) kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka terima.

3. Motivasi kerja

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan 2014). Menurut Herzberg dalam Robbins (2015) motivasi terbagi menjadi 2, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. motivasi intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing sehingga mendorong orang untuk bekerja secara baik. Sedangkan Motivasi Ekstrinsik adalah dorongan dari luar diri seseorang.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai arah, kekuatan, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan yang salah satunya terkait dengan perilaku pekerjaan (Robins & Judge 2015). Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan (Wijaya & Andreani 2015).

Maslow dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah : Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan untuk merasa memiliki, Kebutuhan akan harga diri, Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Teori yang dikembangkan oleh McClelland dalam Robbins (2015) terdapat tiga kebutuhan yaitu: Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi. Menurut Siagian (2002) ada enam teknik aplikasi teori motivasi, yaitu:

- a. Manajemen berdasarkan sasaran atau *management by objectives* (MBO).
- b. Program penghargaan karyawan.
- c. Program ketertiban karyawan.
- d. Program imbalan bervariasi.
- e. Rencana pemberian imbalan berdasarkan keterampilan
- f. Manfaat yang fleksibel

Menurut Sutrisno (2016) Motivasi dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor eksternal maupun internal.

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dari penelitian ini adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Samudra, dkk (2014) yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang” dengan Hasil penelitian kompensasi finansial memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Handika dan Netra (2016) yang berjudul “ Pengaruh kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada bakung sari hotel kuta, badung” yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Permata Sari dkk (2016) yang berjudul ” Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar udara Internasional Ngurah Rai Bali” dengan hasil

penelitian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih, Naning dan Suwitho (2012) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Sales Center Surabaya Cabang Genteng” dengan hasil penelitian variabel finansial dan variabel non finansial berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap kinerja Karyawan Bagian Instalasi pada PTPN XI (PERSERO) PG Pradjean Bondowoso” dengan hasil penelitian yaitu secara simultan dan parsial kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih, Gunasti (2012) yang berjudul “Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi” dengan hasil penelitian dengan regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kompensasi, Motivasi, dan komitmen Organisasional berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya” mendapatkan hasil yaitu adanya pengaruh positif dari pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

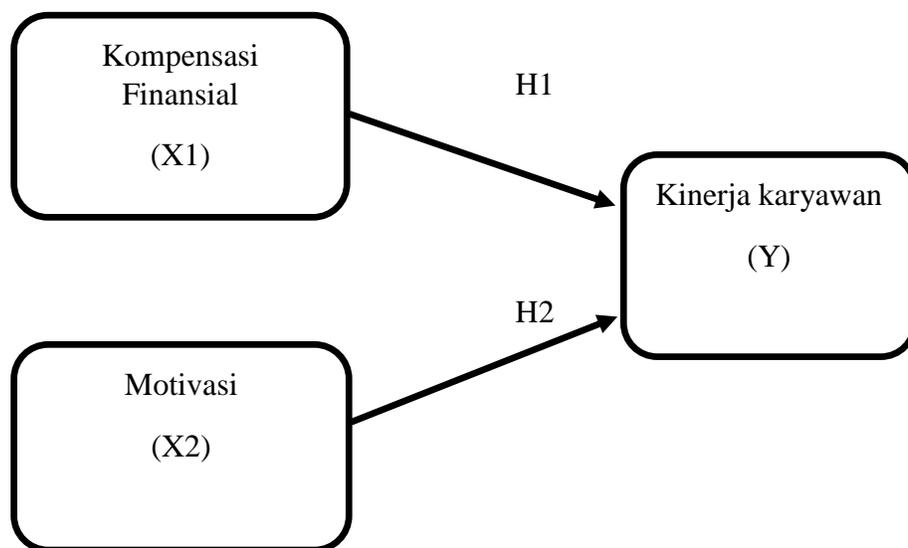
Penelitian dilakukan oleh Mahajaya dan Subudi (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung” dengan hasil penelitian yaitu Motivasi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten badung.

Penelitian Yang dilakukan oleh Sendow, dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado) dengan hasil penelitian menunjukkan secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) dengan judul penelitian “Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado” dengan hasil penelitian yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pramadita dan Surya (2015) yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali” dengan hasil penelitian yaitu Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan.

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Obyek / Subyek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Bank BTN. sedangkan subjek dalam penelitian adalah karyawan bank btn di yogyakarta.

Jenis Data

Jenis data yang akan diperoleh dari data ini adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung dari jawaban responden di lapangan mengenai pertanyaan (kuesioner) yang dibagikan.

Teknik pengambilan populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan Bank BTN yang ada dikantor cabang Yogyakarta. Jumlah seluruh karyawan Bank BTN kantor cabang Yogyakarta adalah 113 karyawan.

2. Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu yaitu responden yang dipilih adalah karyawan Bank BTN kantor Cabang Yogyakarta yang telah bekerja minimal 1 tahun. Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan Bank BTN kantor Cabang Yogyakarta yaitu 113 responden.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah survey menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang berisi pertanyaan yang bersifat tertutup dan secara langsung diisi responden tanpa bantuan orang lain. Pertanyaan tersebut sudah tersedia jawabannya, sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang tersedia dengan permasalahan dalam penelitian.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Definisi Secara Konsep | Dimensi Dan Indikator | Pengukuran |
|---|---|------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja,(tingkat kepatuhan jam kerja) dan kerja sama. Jhon miner dalam Sudarmanto (2015) | <ul style="list-style-type: none"> • Kualitas • Kuantitas • Penggunaan waktu dalam kerja • Kerja sama dalam bekerja | Skala Likert 1-5 |

| | | |
|--|--|------------------|
| | John Miner dalam Mandasari (2013) | |
| Kompensasi Finansial (X ¹) Kompensasi Finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal pada karyawan yang bersangkutan. Mondy (2008) | <ul style="list-style-type: none"> • Upah / Gaji • Insentif • Tunjangan • Fasilitas Mondy dalam Mandasari (2013) | Skala Likert 1-5 |
| Motivasi (X ₃) Suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan McClelland dalam Robbins (2015) | <ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan akan prestasi • Kebutuhan akan kekuasaan • Kebutuhan akan afiliasi McClelland dalam Supono (2014) | Skala Likert 1-5 |

Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2006). Uji validitas dilakukan dengan analisa item, dimana setiap nilai yang diperoleh untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu variabel. Uji korelasi yang digunakan adalah Korelasi Product Moment, dengan syarat minimum suatu item dianggap valid adalah nilai $r \geq 0,30$ (Sugiyono, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauhmana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* (α), dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel), bila memiliki *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ (Sekaran, 2006).

Uji asumsi klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai toleransi $> 0,10$ (Sugiono, 2010).

b. Uji Heterokedastisita.

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu ke pengamatan lain tetap disebut sebagai homokedastisitas dan sebaliknya jika berbeda disebut sebagai heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji ini tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiono,2010).

Uji Hipotesis dan Analisis data

1. Analisis linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif. Analisis ini meliputi analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut dapat dihitung dengan menggunakan alat bantu komputer yaitu program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Metode regresi berganda dipandang mampu menghubungkan dua variabel independen dengan satu variabel dependen dalam suatu model prediktif tunggal. Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

X_1 : Kompensasi finansial

X_2 : Motivasi

b_1 : Koefisien regresi variabel Kompensasi finansial

b_2 : Koefisien regresi variabel Motivasi

2. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2006) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

1. Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
2. Kriteria pengujian dimana H_0 diterima apabila $p \text{ value} < \alpha$ dan H_0 ditolak apabila $p \text{ value} > \alpha$.

b. Uji Statistik (Uji t)

Uji statistik t (*t test*) digunakan untuk menguji apakah koefisien regresi parsial berbeda secara signifikan dari nol atau apakah suatu variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusannya dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel. H_0 yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen diterima. Taraf nyata atau level of signifikan (α) yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Koefisien Determinan Adjusted R^2

Koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Apabila

nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) menandakan kemampuan variabel-variabel independen terbatas dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya jika nilai yang mendekati satu (100%), maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pembahasan mengenai pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Saran

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah variabel independen yang sekiranya mampu memenuhi Kinerja Karyawan
2. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk mengembangkan model penelitian yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Agusta, L. dan Sutanto, E.M., 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal Manajemen. Universitas Kristen Petra Surabaya..

Arif, Y.M., dkk, 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Instalasi pada PTPN XI (PERSERO) pg Paradjekan Bondowoso*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

Arikunto, S., 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

Ghozali, Imam, 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Undip.

- Hakim, Abdul, 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Manajemen. JRBI.
- Handika, P.Y., dan Netra, G.S.K., 2016. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Bakung Sari Hotel Kuta, Badung*. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana Bali
- Hasibuan, Malayu. S.P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahajaya, G.R dan Subudi, Made, 2016. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung*. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana, Bali
- Mandasari Mellisa, 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan PT. BPR Porong Lestari Sidoarjo*. Tesis Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Margono, 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Rineka cipta
- Murty, W.A dan Hudawinarsih, G, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur Surabaya)*. Jurnal Manajemen Bisnis. STIE Perbanas Surabaya.
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Human Resource Management*. Pearson Prentice Hall.
- Permata Sari. G.A.W, Dkk, 2016. *Pengaruh Kompensasi finansial dan Kompensasi non-finansial terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Ngurah Rai Bali*. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana. Bali
- Pramadita, G.O., dan Surya, I.B.K, 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt PLN (Persero) Distribusi di Denpasar bali*. Jurnal Manajemen. Universitas Udayana Bali
- Potu Aurelia, 2013. *Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen kekayaan negara Suluttenggo dan Maluku di Manado*. Jurnal Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Purwaningsih.,Naning dan Suwitho, 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada PT. Bank Danamon sales center Surabaya Cabang Genteng*. Journall Ilmu dan Riset Manajemen. Sekolah tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA).Surabaya.

- Reza, Aditya R, 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa*. Banjarnegara.
- Rivai, Veithzal dan Basri, 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Samudra.A.P, dkk, 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi Kasus pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Universitas Brawijaya.
- Sekaran Uma, 2006. *Research Methods For Business*. Edisi ke empat. Penerbit salemba. Jakarta
- Sendow, G., dkk., 2016. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal Manajemen*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama. PT Rineka Cipta, Jakarta
- Stephen P Robins dan Timothy Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi keenambelas. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sugiyono, 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supono, Hari, 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Museum Beteng Vredeborg Yogyakarta*. Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
- Sutrisno Edy, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Group, Jakarta.
- Tjahjono.H.K., 2007. *Validasi Item-Item Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural: Aplikasi Structural Equation Modeling (Sem) Dengan Confirmatory Factor Analysis*.
- Wijaya. Tanto, dan Andreani. Fransisca. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Universitas Kristen Petra

