

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BANK SAHABAT PURBA DANARTA KANTOR PUSAT SEMARANG

Audi Surya K<sup>1</sup>, Sri Suryoko<sup>2</sup>, Sari Listyorini<sup>3</sup>  
[surya\\_audi@yahoo.com](mailto:surya_audi@yahoo.com)

**Abstract:** *Work performance is a very desirable outcome, either by employees or the workers themselves and the company. Compensation and Motivation has been found to increase employee performance. Therefore, two things need to be considered by the company in order to improve work performance. PT. Bank Sahabat Purba Danarta Pusat Semarang is one of the banks engaged in microfinance and has a new policy is to recruit staff on a large scale, but have not been able to realize the given target. The purpose of this researc h are: (a) To find there is an effect of compensation to work performance at PT. Bank Sahabat Purba Danarta. (b) To find there is an effect of motivation to work performance at PT. Bank Sahabat Purba Danarta. (c) To find there is an effect of compensation and motivation to work performance at PT. Bank Sahabat Purba Danarta. This research type is explanatory research to the 39 respondents to the census approach. Data collection techniques in this study using interview techniques, by means of questionnaires and literature study. The data obtained were analyzed qualitatively and quantitatively using analytical tools such as cross tables, test validity, reliability testing, simple linear regression, multiple linear regression and hypothesis testing with the t test and F test. The conclusion of this study is that there is a positive effect between compensation and motivation of the employees' performance of PT Bank Sahabat Purba Danarta kantor Pusat Semarang. The higher compensation and motivation of the employees' work performance will increase, and vice versa. Suggestions for increasing employees' work performance for the company to increase its attention to compensation and motivation that will ultimately improve the work performance of employees.*

**Keywords:** *compensation, motivation, and employees' work performance.*

**Abstraksi:** Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat diinginkan, baik oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri maupun pihak perusahaan. Kompensasi dan Motivasi mempunyai pengaruh dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedua hal tersebut perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka peningkatan prestasi kerja. PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kntor Pusat Semarang merupakan salah satu bank yang bergerak dalam sektor mikro dan memiliki suatu kebijakan yaitu merekrut karyawan secara besar-besaran, namun belum mampu merealisasikan target yang ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah: (a) Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sahabat Purba Danarta (b) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sahabat Purba Danarta (c) Untuk mengetahui pengaruh antara pemberian kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Sahabat Purba Danarta. Tipe penelitian adalah explanatory research dengan jumlah responden 39 responden dengan pendekatan sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, dengan alat kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh dianalisa secara kualitatif dan kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa tabel silang, uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Sahabat Purba Danarta Pusat Semarang. Semakin tinggi kompensasi dan motivasi maka prestasi kerja karyawan akan semakin meningkat, demikian sebaliknya. Saran untuk peningkatan prestasi kerja karyawan agar perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap kompensasi dan motivasi sehingga pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dari karyawan.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, dan pretasi kerja.

---

<sup>1</sup> Audi Surya K, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, [bebetwijayanto@yahoo.com](mailto:bebetwijayanto@yahoo.com)

<sup>2</sup> Sri Suryoko, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Sari Listyorini, Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

## 1. Pendahuluan

Pada umumnya tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba yang maksimal, nama baik dimata publik serta kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut diperlukan tersedianya modal, sumber daya manusia yang berkualitas dan kegiatan yang berjalan dengan baik. Proses pencapaian tujuan tersebut melalui serangkaian operasional yang bersifat ekonomis, efisien dan efektif. Pencapaian laba maksimal merupakan cita-cita setiap perusahaan, karena sebagian besar keberhasilan suatu perusahaan diukur dari *financial term* atau berdasarkan tingkat keberhasilan *financial* yang dicapainya (Syamsuddin,1992:52).

Prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu kualitas dan kemampuan, sarana pendukung, etos kerja, tingkat pendidikan motivasi dan kompensasi. Kompensasi yang diterimanya, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah mencari nafkah. Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya baik upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Davis dalam Hasibuan: 2005: 118).

Motivasi yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja sangat penting bagi suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya. Menurut Gitosudarmo (1986: 77) motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk bersedia bekerja sama demi tercapainya tujuan bersama atau tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan loyalitas konsumen, terdapat atribut-atribut pemasaran ritel yang dapat digunakan untuk mempengaruhi perilaku konsumen yang disebut bauran ritel. Prestasi kerja karyawan adalah suatu penilaian periodik atas nilai seorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasan atau seorang yang berada dalam posisi untuk mengamati/menilai prestasi kerjanya (Belows dalam Ruky:2006:12). Menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (1989:203) menyebutkan bahwa prestasi kerja merupakan perpaduan antara motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau prestasi seseorang tergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan untuk melakukannya. Untuk dapat meningkatkan prestasi kerja perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya (Martoyo, 2000:142).

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil yang sangat diinginkan, baik oleh karyawan atau tenaga kerja itu sendiri maupun pihak perusahaan. Dengan suatu tolak ukur tertentu, pada masing-masing perusahaan, prestasi kerja akan diwujudkan dalam bentuk peningkatan karier maupun pencapaian target-target tertentu pada perusahaan. Hasil kerja karyawan perlu dianalisis sampai pada prestasinya, sehingga perusahaan mempunyai informasi dalam rangka pengambilan keputusan untuk pemberian *reward* ataupun *punishment*. Penilaian prestasi kerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia memiliki arti yang sangat penting. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang adalah salah satu bank yang bergerak dalam sektor mikro, karena visi awal berdirinya bank ini adalah untuk menghidupi sektor mikro yang selama ini kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah maupun bank-bank lain.

PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang adalah salah satu bank yang bergerak dalam sektor mikro, karena visi awal berdirinya bank ini adalah untuk menghidupi sektor mikro yang selama ini kurang mendapatkan perhatian dari pemerintah maupun bank-bank lain. Pada

tahun 2008 PT. Bank Sahabat Purba Danarta Pusat Semarang di akuisisi oleh Triputra Group. Dan pada masa pasca akuisisi belum terdapat kebijakan-kebijakan yang signifikan berkaitan dengan kompensasi sehingga terdapat penurunan yang sangat drastis dari presentase target dan realisasi. Pada masa pasca akuisisi tersebut telah diberlakukan suatu kebijakan yaitu dengan merekrut karyawan secara besar-besaran, namun hal tersebut ternyata belum mampu merealisasikan target yang diberikan. Berikut adalah tabel yang memuat data jumlah pemberian kredit dan targetnya PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang selama tiga tahun terakhir ini yang menunjukkan terjadinya fluktuasi dalam tingkatan angka pemberian kredit

**Tabel 1**  
**Kinerja Penjualan Supermarket Sri Ratu Peterongan**  
**Tahun 2007-2011**

| Tahun | Target Kredit Yang Diberikan | Realisasi Jumlah Kredit Yang Diberikan | Pencapaian Target |
|-------|------------------------------|--|-------------------|
| 2008  | 2 M                          | 1,8 M                                  | 90 %              |
| 2009  | 17,7 M                       | 5,7 M                                  | 32 %              |
| 2010  | 22,2 M                       | 16,6 M                                 | 75 %              |
| 2011  | 21,7 M                       | 25,4 M                                 | 117 %             |

Sumber: PT Bank Sahabat Purba Danarta

Walaupun sudah ada kebijakan perusahaan mengenai pemberian kompensasi dengan nilai yang cukup besar dan dengan bentuk yang beragam bagi karyawan-karyawannya terlebih lagi bagi karyawan yang berprestasi, namun hal yang diharapkan perusahaan agar karyawannya termotivasi dan mencapai prestasi kerja yang tinggi kurang maksimal. Karyawan belum dapat meningkatkan prestasi kerjanya sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang”**.

## 2. Kajian Teori

### Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1992 : 155).

Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Terminologi dalam kompensasi adalah (Simamora, 2004 : 445) :

#### 1. Upah dan Gaji

Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja kerah biru / *blue collar worker*). Gaji (*salary*) umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan atau tahunan (terlepas dari lamanya bekerja). Jajaran manajemen, staf profesional, klerikal (pekerja kerah putih / *white collar worker*) biasanya digaji.

#### 2. Insentif

Insentif (*incentive*) adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan, atau upaya pemangkasan biaya. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya. Program insentif terdiri atas dua jenis :

- Program insentif individu yang memberikan kompensasi menurut penjualan, produktivitas, atau penghematan biaya yang dapat dihubungkan dengan karyawan tertentu.
  - Program insentif kelompok yang mengalokasikan kompensasi kepada sebuah kelompok karyawan (berdasarkan departemen, divisi atau kelompok kerja) karena melampaui standar-standar profitabilitas, produktivitas atau penghematan biaya yang sudah ditentukan sebelumnya.
3. Tunjangan  
Contoh-contoh tunjangan (*benefit*) adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Contoh-contoh fasilitas (*perquisites*) adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## Motivasi

Menurut Stephen P. Robins, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robins, 2001 : 166). Motivasi adalah dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai, 2006: 455)

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Anoraga;2005:35).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu perbuatan atau tindakan yang mendorong seseorang untuk bersemangat dalam melakukan sesuatu atau bekerja untuk memenuhi kebutuhan yang menjadi tujuannya, samapai kebutuhan tersebut terpuaskan, kemudian digantikan dengan tujuan-tujuan yang lainnya.

Teori Tata Tingkat Kebutuhan dari Maslow berpendapat bahwa kondisi manusia berada dalam kondisi mengejar yang berkesinambungan. Jika satu kebutuhan dipenuhi, langsung kebutuhan tersebut diganti oleh kebutuhan lain, yaitu (Munandar;2001:327) :

- a) Kebutuhan fisiologikal, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.
- b) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan akan perasaan aman atau kebutuhan akan keamanan jiwa atau harta yang ditinggal sewaktu karyawan bekerja.
- c) Kebutuhan sosial, kebutuhan akan perasaan diterima, dihormati, dan bisa berprestasi di mana karyawan hidup dan bekerja.
- d) Kebutuhan harga diri, kebutuhan akan mendapatkan pujian dan keinginan untuk diakui prestasi kerjanya, keinginan untuk didengar dan dihargai pandangannya.

Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan untuk menjadi kreatif, kebutuhan untuk dapat merealisasikan potensinya secara penuh.

## Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

(Mangkunegara, 2000: 67). Prestasi kerja adalah bentuk kesanggupan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran (Kustartini, 1987:22).

Penilaian prestasi kerja atau penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawannya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 1998: 135). Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik mereka bekerja apabila dibandingkan dengan standar organisasi.

Penilaian prestasi kerja karyawan (bagian produksi) menurut Agus Dharma, didasarkan pada 3 (tiga) hal yaitu :

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
- 3) Ketepatan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan (Dharma, 1985 : 55)

### 3. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat *explanatory research*, yaitu mencoba untuk menjelaskan suatu fenomena sosial tertentu dengan melihat hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dari hasil analisis data-data yang disajikan (Singarimbun, 1986: 5). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan khususnya di bidang marketing yaitu AO PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang yang berjumlah 39 orang karyawan. Pendekatan sensus digunakan dalam penelitian ini, sebanyak 39 karyawan secara keseluruhan sebagai responden. Analisis data yang dilakukan adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linier sederhana, dan berganda dengan bantuan SPSS 18 for Windows.

### 4. Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Uji Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

| Pengaruh | Konstanta | Koefisien Regresi | R     | R Square | T Hitung | F Hitung | Sig   | Kpsn Thd Ho |
|----------|-----------|-------------------|-------|----------|----------|----------|-------|-------------|
| X1→Y     | 7,329     | 0,296             | 0,522 | 0,272    | 3,723    | 33,317   | 0,001 | Ho ditolak  |

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi. Dengan demikian dapat diartikan, jika kompensasi semakin tinggi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Nilai t hitung (3,723) > t tabel (2,0262) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien determinasi sebesar 27,2% menunjukkan bahwa sebesar 27,2% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel prestasi seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi. Dari perhitungan tersebut terdapat sisa sebesar 72,8% yang berarti bahwa 72,8% perubahan yang terjadi pada variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel di luar kompensasi. Nilai koefisien korelasi 0,522 yaitu terdapat pada interval 0,40-0,599 yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah cukup kuat.

#### Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Uji Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan**

| Pengaruh            | Konstanta | Koefisien Regresi | R     | R Square | t Hitung | F Hitung | Sig   | Kptsn Thd Ho |
|---------------------|-----------|-------------------|-------|----------|----------|----------|-------|--------------|
| $X_2 \rightarrow Y$ | 7,568     | 0,427             | 0,556 | 0,309    | 4,070    | 13,858   | 0,001 | Ho ditolak   |

Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian dapat diartikan, jika motivasi semakin tinggi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Nilai t hitung (4,070) > t tabel (2,0262) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien determinasi sebesar 30,9% menunjukkan bahwa sebesar 30,9% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel prestasi seorang karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerjanya. Dari perhitungan tersebut terdapat sisa sebesar 69,2% yang berarti bahwa 69,2% perubahan yang terjadi pada variabel prestasi karyawan dipengaruhi oleh variabel di luar motivasi. Nilai koefisien korelasi 0,556 yaitu terdapat pada interval 0,40-0,599 yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah cukup kuat.

### Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Produktivitas

**Tabel 4**

**Rekapitulasi Uji Pengaruh Harga terhadap Loyalitas Konsumen**

| Pengaruh            | Konstanta | Koefisien Regresi | R     | R Square | T Hitung | F Hitung | Sig   | Kptsn Thd Ho |
|---------------------|-----------|-------------------|-------|----------|----------|----------|-------|--------------|
| $X_1 \rightarrow Y$ | 6,512     | 0,128             | 0,574 | 0,329    | 1,026    | 8,822    | 0,001 | Ho ditolak   |
| $X_2 \rightarrow Y$ |           | 0,292             |       |          | 1,740    |          |       |              |

Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi. Dengan demikian dapat diartikan, jika kompensasi dan motivasi semakin tinggi maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan, begitu pun sebaliknya. Nilai F hitung (8,822) > F tabel (3,2594) pada signifikansi 0,00% < 5%. Koefisien determinasi sebesar 32,9% menunjukkan bahwa sebesar 32,9% variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel prestasi seorang karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasinya. Dari perhitungan tersebut terdapat sisa sebesar 67,1% yang berarti bahwa 67,1% perubahan yang terjadi pada variabel prestasi karyawan dipengaruhi oleh variabel di luar kompensasi dan motivasi. Nilai koefisien korelasi 0,574 yaitu terdapat pada interval 0,40-0,599 yang berarti hubungan antara kedua variabel adalah cukup kuat, dan artinya setiap perubahan kompensasi dan motivasi mempengaruhi prestasi

### 5. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dibuktikan bahwa pendapat para ahli yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja adalah benar.

Kompensasi dalam hal ini yaitu gaji atau upah yang didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 1992 : 155). Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 27,2%, dengan nilai t hitung sebesar 3,723 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,000.

Dengan signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi 0,05 maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan” dan menolak hipotesis nol (Ho) yaitu tidak ada pengaruh antara kompensasi terhadap prestasi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kompensasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi prestasi kerjanya, demikian sebaliknya.

Demikian halnya dengan PT Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang, dari hasil kategorisasi penilaian kompensasi menunjukkan bahwa tingkat kompensasi adalah cukup tinggi. Kompensasi yang diberikan dianggap cukup baik, ini berarti bahwa karyawan menilai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup lengkap. Kompensasi yang diterima cukup sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Walaupun dalam beberapa hal masih terdapat

kekurangan misalnya dalam hal kecukupan gaji pokok yang diterima masih dirasa kurang oleh beberapa karyawan, kemudian masalah mengenai ketidakpuasan atas kompensasi yang diterima.

Berdasarkan hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan prestasi, dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula prestasinya.

Motivasi berpengaruh terhadap prestasi sebesar 30,9%, dengan nilai t hitung sebesar 4,070 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,001. Terdapat pengaruh motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap prestasi (Y) dimana hal tersebut dapat dilihat dari letak t hitung sebesar 4,070 yang berada pada daerah penolakan H<sub>0</sub> yang berarti pula H<sub>a</sub> diterima. Dengan signifikansi sebesar 0,001 < taraf signifikansi 0,05 maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja karyawan” dan menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yaitu tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap prestasi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi prestasinya, demikian sebaliknya.

Demikian halnya dengan PT Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang, dari hasil kategorisasi penilaian motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan adalah tinggi. Ini berarti bahwa karyawan menilai tingkat pemberian insentif, pengangkatan dari pegawai magang menjadi pegawai tetap, penghargaan yang diberikan perusahaan, status sosial sebagai pegawai bank cukup memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Walaupun dalam beberapa hal masih terdapat kekurangan misalnya dalam hal pemberian penghargaan dari perusahaan, beberapa responden menyatakan tidak sesuai dengan pekerjaan dan kewajiban yang telah dilakukan. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. motivasi yang tinggi akan meningkatkan prestasi kerja karyawan, demikian dengan sebaliknya.

Berdasarkan hipotesis ketiga yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan adalah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi, dimana semakin tinggi kompensasi dan motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula prestasinya.

Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi sebesar 32,9%, dengan nilai f hitung sebesar 8,822 dengan probabilitas kesalahan (signifikansi) sebesar 0,001.

Dengan signifikansi sebesar 0,001 < taraf signifikansi 0,05 maka inferensi yang dapat diambil adalah menerima hipotesis penelitian yang berbunyi “Terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi karyawan” dan menolak hipotesis nol (H<sub>0</sub>) yaitu tidak ada pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap prestasi. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi kompensasi dan motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi prestasinya, demikian sebaliknya.

Demikian halnya dengan PT Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang, dari hasil kategorisasi penilaian prestasi kerja karyawan bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat prestasi karyawan adalah cukup tinggi. Untuk itu dibutuhkan kompensasi dan motivasi yang tinggi agar prestasi kerja karyawan meningkat. Demikian pula dengan sebaliknya.

## **6. Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

1. Kompensasi dari PT Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang yang diberikan kepada karyawan bagian *Account Officer* dalam kategori positif yaitu sebesar 23,1 % menyatakan kompensasi yang diterimanya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, dan sebanyak 71,8 % menyatakan kompensasi yang diterimanya cukup sesuai dengan dengan tugas dan tanggung

jawab. Namun sebanyak 5,1 % menyatakan kompensasi yang diterimanya kurang sesuai dengan dengan tugas dan tanggung jawab. Motivasi karyawan dalam pencapaian prestasi kerja pada PT Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang yang diberikan kepada karyawan bagian *Account Officer* dalam kategori positif yaitu sebesar 79,5 % dinyatakan motivasinya cukup tinggi dan 20,5 % memiliki motivasi tinggi dalam bekerja.

Prestasi kerja karyawan di PT. Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang dinyatakan sebanyak 29 responden (74,4%) menyatakan prestasi kerja di PT. Bank Sahabat Purba Danarta Pusat Semarang adalah cukup tinggi dan sebanyak 7 responden (17,9%) menyatakan prestasi kerjanya cukup tinggi. Ini berarti sebagian besar responden dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Sedangkan sisanya terdapat 3 responden (7,7%) menyatakan prestasi kerjanya rendah.

2. Berdasarkan hasil uji statistik tentang pengujian hipotesis pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan pengujian regresi sederhana sehingga dapat dilihat tingkat keeratan hubungan antara variabel kompensasi dan prestasi kerja adalah cukup kuat. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 27,2 %. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 72,8 % adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Penilaian terhadap kompensasi naik maka terjadi pula peningkatan prestasi kerja, sehingga kompensasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang positif.
3. Berdasarkan hasil uji statistik tentang pengujian hipotesis pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh kesimpulan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan pengujian regresi sederhana sehingga dapat dilihat tingkat keeratan hubungan antara variabel motivasi dan prestasi kerja adalah cukup kuat. Pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 30,9 %. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 69,1 % adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.
4. Berdasarkan hasil uji statistik tentang pengujian hipotesis variabel kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y), diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja sehingga hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan menggunakan pengujian regresi berganda sehingga dapat dilihat tingkat keeratan hubungan (antara variabel kompensasi dan motivasi dengan prestasi kerja adalah cukup kuat. Pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 32,9%. Sedangkan sisanya yaitu sebanyak 67,1 % adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

## Saran

1. Prestasi kerja karyawan pada PT Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang ternyata lebih besar dipengaruhi oleh Motivasi daripada kompensasi. Disarankan bagi PT Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang untuk mempertimbangkan kembali peningkatan pemberian kompensasi finansial yang berupa uang transport terhadap karyawannya agar dapat meningkatkan mendorong meningkatnya pencapaian prestasi kerja karyawan.
2. Motivasi kerja karyawan PT Bank Sahabat Purba Danarta Kantor Pusat Semarang sudah baik, sehingga perlu dipertahankan atau lebih baik lagi ditingkatkan dengan lebih intens untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan bersama agar dapat meningkatkan keakraban setiap karyawannya agar dapat menciptakan hubungan yang harmonis antar masing-masing karyawan di lingkungan perusahaan yang akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. Penilaian prestasi kerja karyawan di PT. Bank Sahabat Purba Danarta Pusat Semarang cukup baik, namun disisi kualitas standar kerja masih terdapat kekurangan. Sebaiknya, perusahaan meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan bagian *Account Officer* sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas standar kerjanya melebihi apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## Daftar Referensi

- Syamsudin. 1992. *Studi Wacana*. Bandung: Mimbar Pendidikan.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gitosudarmo, Indriyo.1986. *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ruky, S., Ahmad, 2006, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT Gramedia Pustaka, Jakarta
- Indrawijaya, Adam. 1989. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Bandung : Sinar Baru
- Martoyo, S. (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1992, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2001, *Perilaku Organisasi*, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Anoraga, Pandji, Sri Suryati, 1995, *Psikologi Industri dan Sosial*, Raja Grafindo, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.