

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI CABANG PALEMBANG SIMPANG PATAL

Marisa

Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Al-Furqon Prabumulih

Email: icha_150589@yahoo.com

Abstrak

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi, dalam penulisan jurnal ini terdapat rumusan masalah diantaranya adalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari 36 responden dengan penyebaran kuesioner menggunakan teknik Sampling jenuh kepada karyawan yang diukur dengan skala likert. Metode analisis data dalam penelitian ini ialah sebagai berikut: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik: uji multikolonieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi, serta analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 18. Hasil analisis penelitian ini diketahui bahwa validitas kuesioner koefisiensi korelasi > dari rtabel dengan tingkat sig. 0.05 dan reliabilitas kuesioner ditunjukkan dengan nilai Cronbach alpha yang > 0.6. Hipotesis ada pengaruh secara signifikansi, secara simultan hasil ini dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 3,893 > f tabel sebesar 2,90 dan secara parsial dapat dilihat dari nilai thitung variabel x3 sebesar 2,853 > nilai ttabel sebesar 1,693 sedangkan variabel x1 dan x2 tidak berpengaruh signifikan terhadap y, hasil ini dapat dilihat dari nilai thitung variabel x1 sebesar -0,970 dan x2 0,352 < nilai ttabel sebesar 1,693 dengan nilai sig. variabel x1 sebesar 0,339 dan x2 sebesar 0,738 > nilai a = 0,05.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Bank Syariah Mandiri*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam proses peningkatan daya saing perusahaan. Untuk membuat perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian proses produksi dan seluruh aktivitas perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, serta mampu merancang strategi-strategi yang tepat untuk mengantisipasi kemungkinan yang terjadi pada masa-masa yang akan datang. Perusahaan akan mencapai produktivitas tertentu jika perusahaan tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang dapat memotivasi individu-individu dalam bekerja,

menumbuhkan suasana kerja antar individu dan kelompok serta menumbuhkan kreativitas dan inisiatif.

Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan, 2010: 12)

Salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan adalah gaji dan upah lembur, gaji menurut Rivai (2009: 744) adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seseorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya (Handoko, 2000: 192).

Semua jenis perusahaan sebenarnya membutuhkan suatu sistem kerja yang secara serius memperhatikan hal kepuasan kerja para karyawannya. Sebagaimana yang dikemukakan Handoko (1995:196) “ Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.”

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam manajemen sumber daya manusianya. Perusahaan-perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing masing. Tapi secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan, tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir

yang jelas, peluang aktualisasi diri, kenyamanan dan keamanan dalam bekerja, jaminan hari tua dan lain lain (Zamzam & Aravik, 2016).

Penelitian dilakukan pada bank, karena bekerja di bank memberikan banyak keuntungan. Baik dari segi tingginya penghasilan maupun jaringan bisnis yang luas. Tapi yang sangat berharga itu, pertama *network* (jaringan) bisa bertemu semua kalangan dari pebisnis kecil sampai konglomerat selama di bank. Bank Syariah menurut UU No 10 tahun 1998 tentang perubahan UU No 7 tahun 1992 tentang perbankan adalah bank umum yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kaitannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Syafi'i, 2001:26). Adapun prinsip umum perbankan syariah sebagaimana dikemukakan oleh para pendukungnya bertumpu pada hal pokok, yaitu pada larangan atas bunga dan sebagai alternatifnya, penerapan sistem bagi hasil (zaim saidi, 2010: 47)

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau tingkat pencapaian tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Fungsi dari kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu, untuk memberikan dorongan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen. Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula Dengan adanya kepuasan kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan

Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal yang berlokasi di Jl. R. Sukanto No. 92A, Palembang, telepon: (0711) 360789, 370901, 361700.

Populasi adalah sekumpulan objek yang memiliki kesamaan satu atau beberapa hal yang membentuk masalah pokok dalam suatu penelitian (Muhammad 2008 : 161). Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal berjumlah 36 orang. Sampel merupakan bagian atau jumlah cuplikan tertentu yang diambil dari suatu populasi yang diteliti secara rinci. (Muhammad, 2008: 173-174). Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Menurut Sugiyono (2010 : 70) teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling jenuh*. *Sampling jenuh* adalah merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini adalah semua karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 36 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi, wawancara dan kuisisioner pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. Pengukuran dan Pembobotan nilai kuisisioner menggunakan skala likert. Pengujian reliabilitas instrument ini dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*Split half*) yaitu pengujian reliabilitas internal yang dilakukan dengan membelah item-item instrumen menjadi dua kelompok (ganjil dan genap) kemudian ditotal, dicari korelasinya dan selanjutnya dianalisis dengan metode *Alpha Cronbach*. Dalam SPSS, apabila *Cronbach* yang diperoleh lebih besar 0,6 instrumen dinyatakan reliabel (Haryono, 2007 : 8).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, terdapat masalah multikolinieritas yang harus diatasi. (Umar, 2007:80). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Uji Heteroskedastisitas

Salah satu asumsi regresi linier yang harus dipenuhi adalah homogenitas variansi dari *error* (homoskedastisitas). Homoskedastisitas berarti bahwa variansi dari *error* bersifat konstan (tetap) atau disebut juga identik. Kebalikannya adalah kasus heteroskedastisitas, yaitu jika kondisi variansi *error* nya (atau Y) tidak identik (Setiawan dan Dwi, 2010:103). Cara mendeteksi heteroskedastisitas salah satunya dengan menggunakan metode grafik. Cara mengatasi masalah heteroskedastisitas yaitu dengan transformasi variabel atau transformasi dalam bentuk logaritma. Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Namun dalam penelitian ini, cara yang dipakai ialah melihat grafik plot antara nilai variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah diprediksi dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada data yang membentuk pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu dan teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis normalitas data dalam penelitian ini akan menggunakan pengujian *skewness* dan *kurtosis*. *Skewness* adalah ukuran distribusi normal yang sebaran datanya cenderung mengarah

kebagian pinggir dibawah kurva normal. Sedangkan *kurtosis* adalah ukuran distribusi normal yang sebaran datanya cenderung mengarah puncak kurva. Adapun rasio *skewness* dan *kurtosis* dapat dicari dengan cara membagi nilai *skewness* dan *kurtosis* dengan masing-masing standar error-nya. Kriteria penilaian layak atau tidaknya, adalah nilai rasio *skewness* dan *kurtosis* harus terletak diantara -2 dan +2, jika nilai rasio *kurtosis* maupun *skewness* berada diantara nilai tersebut maka data distribusi normal.

Uji Autokorelasi

Tujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Cara mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan Uji Durbin Watson. Cara mengatasi masalah autokorelasi yaitu dengan metode perbedaan umum. (Setiawan dan Dwi, 2010:136).

Regresi Berganda

Dalam menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap dependen, model yang digunakan adalah model regresi berganda, yang dapat dinyatakan sebagai berikut. (Umar, 2004: 188). Untuk mengetahui besarnya perubahan dari beberapa variabel terhadap suatu variabel lainnya, yaitu variabel Kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja (Y).

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

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Motivasi Kerja

e = standar error

Regresi Linear Sederhana.

Alat analisis yang digunakan untuk menguji regresi linier sederhana adalah analisis korelasi dan analisis koefisien regresi.

- a) Analisis korelasi, yaitu suatu teknik statistika yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara dua variabel (Suharyadi dan Purwanto, 2004:460). Dalam hal ini antara variabel X (variabel independent) dan variabel Y (variabel dependent) Rumus korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = nilai koefisien korelasi

n = Jumlah data

X = variabel independent

Y = variabel dependent

Korelasi mempunyai karakteristik-karakteristik di antaranya:

1. Kisaran (range) korelasi mulai dari 0 sampai dengan 1. Korelasi dapat positif dan dapat pula negatif.
 2. Korelasi sama dengan 0 mempunyai arti tidak ada hubungan antara dua variabel.
 3. Korelasi asam dengan +1 artinya kedua variabel mempunyai hubungan linear sempurna (membentuk garis lurus) positif. Korelasi sempurna seperti ini mempunyai makna jika nilai X naik, maka Y juga naik.
 4. Korelasi sama dengan -1 artinya kedua variabel mempunyai hubungan linear sempurna (membentuk garis lurus) negatif. Korelasi sempurna seperti ini mempunyai makna jika nilai X naik, maka Y turun (dan sebaliknya).
- b). Koefisien determinasi (regresi) adalah kemampuan variabel X (variabel independen) mempengaruhi variabel Y (variabel dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Suharyadi dan Purwanto, 2004: 456). Rumus koefisien determinasi tersebut dinyatakan sebagai berikut:

$$r^2 = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r^2 = Koefisien determinasi

Y = variabel dependent

n = jumlah data

X = variabel independent

Untuk menganalisis data yang dipakai dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode statistik. Menurut Hasan (2003:219) untuk mengetahui pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y), alat analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Sederhana, yaitu variabel: kompensasi (X) terhadap kinerja (Y), kepuasan kerja (X) terhadap kinerja (Y), motivasi (X) terhadap kinerja (Y), kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (X2); kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (X3); dan motivasi kerja (X3) terhadap kompensasi (X1) dapat menggunakan Regresi linier sederhana.

Dengan rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = nilai yang diprediksikan

X = nilai variabel independen

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien regresi

Teknik Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis digunakan persyaratan sebagai berikut: Untuk menguji hipotesis, maka akan dilakukan 2 uji yaitu uji t dan uji F.

Uji bersama-sama (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu:

- a) Taraf Uji $\alpha = 0,05$
- b) Derajat kebebasan

c) F Tabel (k,n-k-1)

Dari hasil pengujian tersebut dapat dilakukan uji F sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} < F_{tabel} (k,n-k-1)$, maka:

H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal secara signifikansi, simultan, parsial.

- Dari hasil olah data menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi Angka R sebesar 0,517 menunjukkan bahwa korelasi/hubungan antara kinerja dengan 3 variabel independennya adalah kuat.
- variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. Hasil ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar 3,893 > f_{tabel} sebesar 2,90 dengan nilai signifikansi sebesar 0.018 < 0.05.
- variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal, hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,853 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,693 dengan nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$, sedangkan variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal, hasil ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} variabel kompensasi sebesar -0,970 dan kepuasan kerja 0,352 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,693 dengan nilai signifikansi variabel kompensasi sebesar 0,339 dan kepuasan kerja sebesar 0,738 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada analisis dan kesimpulan dengan penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah bagi pihak PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal agar lebih meningkatkan kesejahteraan karyawannya mengingat kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dukungan dari manajer juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan lebih yang diberikan oleh manajer dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan diberi tanggung jawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.

Semaksimal mungkin pimpinan perusahaan harus lebih memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih baik dan penuh semangat karena dengan hal tersebut para karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Pimpinan perusahaan juga harus lebih memperhatikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh karyawan karena hal ini dapat menjaga motivasi serta loyalitasnya terhadap perusahaan. Bagi karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal agar lebih giat bekerja untuk mencapai tujuan yang lebih ditargetkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2010. *Organisasi Dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hani, T Handoko. 2000. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta.
- Hasan, Iqbal. 2003. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Rivai, Viethzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Grafindo Persada, Jakarta.
- Saidi, Zaim, 2010. *Tidak Syar'inya Bank Syariah di Indonesia*. Delokomotif, Yogyakarta.
- Setiawan dan Dwi, 2010. *Ekonometrika Dasar*. Armico, Bandung.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Zamzam, F., & Aravik, H. 2016. *Manajemen SDM Berbasis Syariah*, Bogor: CV. RWTC Success.