

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPRS BANDAR LAMPUNG

Muhammad Rio¹ A Zuliansyah², Femei Purnamasari³

Muhammadrio@gmail.com¹

Zuliansyah@radenintan.ac.id²

Femeipurnamasari@radenintan.ac.id³

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung¹²³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung. Populasi penelitian ini adalah karyawan BPRS Bandar Lampung yaitu sebanyak 24 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian lapangan yang bersifat asosiatif yaitu penelitian yang dimiliki sifat hubungan antara variabel. Serta alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan aplikasi SPSS 20. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka). Variabel independen dari penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan reward sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan uji F dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial digunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan Variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor reward berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 92.506 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung. Nilai Adjusted R square sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor reward mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor reward.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Reward, Kinerja Karyawan, BPRS

PENDAHULUAN

Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius dimulai dikembangkan pada tahun 1998. Dengan diberlakukannya Undang-Undang No.10 tahun 1998 dan Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi. (Peraturan Bank Indonesia,

Submitted: 06-01-2020

Accepted: 14-01-2020

Available online: 21-01-2020

2006). Semakin tinggi pertumbuhan industri perbankan syariah, tentunya semakin besar sumber daya manusia yang dibutuhkan dengan pangsa pasar 4,87%. Hal ini ditunjukkan dengan jumlahnya yang hampir setiap tahun selalu meningkat.

Pertumbuhan Bank syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, meningkatkan kompetensi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Pelatihan dan pendidikan ini bagi karyawan bank syariah merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan prinsip syariah dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Oleh karenanya, pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada Perusahaan.

Menurut Handoko dalam Sutrisno, kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia di perhatikan dan Menurut Malayu, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kompensasi dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi Kinerja karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Tabel I.I

Jumlah Karyawan di BPRS Bandar Lampung

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	15
2	Perempuan	9
Jumlah Karyawan		24

Sumber: BPRS Bandar Lampung

Berdasarkan tabel I.I jumlah karyawan di BPRS Bandar Lampung karyawan laki-laki terdapat 15 karyawan dan karyawan perempuan terdapat 9 karyawan, jadi jumlah seluruhnya 24 karyawan. Oleh sebab itu peneliti akan melakukan penelitian terhadap masalah ini dengan lokasi penelitian di BPRS dengan judul **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan pada BPRS Bandar Lampung"**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh besarnya kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung
2. Bagaimanakah pengaruh besarnya motivasi terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung?
3. Bagaimanakah pengaruh besarnya *reward* terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung?
4. Bagaimanakah pengaruh besarnya kompensasi, motivasi, dan *reward* secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung?

Adapun tujuan dan manfaat yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh besarnya kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh besarnya motivasi terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh besarnya *reward* terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung
4. Untuk mengetahui pengaruh besarnya kompensasi, motivasi, dan *reward* secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung.

TEORI DAN HIPOTESIS

I. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

William B. Werther dan Keith Davis berpendapat bahwa *compensation is what employee receive in exchange of their work. Whether hourly wages or periodic salaries, the personnel department usually designs and administers employe compensation* (artinya adalah bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik dalam bentuk upah perjam ataupun gaji secara periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia).

II. Indikator Kompensasi

Menurut Singodimedjo, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu :

a. Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas

Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawan karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antarjemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

III. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

Sebagaimana didalam surat at-Taubah I05 menjelaskan bahwa Allah memerintah manusia untuk berkerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam Islam jika seorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan, baik di dunia (berupa upah) maupun diakhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Allah berfirman dalam Q.S At Taubah ayat I05 yang Artinya :

Dan Katakan lah: "Bekerjalah kamu. Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaan mu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".

Ayat diatas mengisyaratkan bahwa kita harus berusaha sesuai dengan kemampuan maksimal kita dan hal itu akan diperhitungkan oleh Allah SWT. Pada ayat tersebut juga dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam, upah disebut juga *ujrah*. Upah adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

IV. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang berkembang Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkat atau hirarki kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula kebutuhan paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, *psikologikal* dan *intelektual*.

c. Kebutuhan social

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

d. Kebutuhan akan Harga Diri atau pengakuan

Kebutuhan ini berkaitan untuk dihormati atau dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Reward

I. Pengertian Reward

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai".Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif".

2. Macam-macam Reward

Reward dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

1) Reward intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

a) Penyelesaian (Completion)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

b) Pencapaian (Achievement)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

- c) Otonomi (Autonomy)
Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.
 - d) Pertumbuhan pribadi (Personal growth)
Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.
- 2) Reward Ekstrinsik
- Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).
- Baik reward intrinsik maupun reward ekstinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi yaitu:
- a) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
 - b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
 - c) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
 - d) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
 - e) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
 - f) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
 - g) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

3. Tujuan Reward

Menurut Rivai tujuan diberikannya reward oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas
Reward yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.
- b. Mempertahankan karyawan yang ada
Para karyawan dapat keluar jika besaran reward tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.
- c. Menjamin keadilan

Pemberian reward selalu berupaya untuk mewujudkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, perencanaan reward yang efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku- perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem reward yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa reward yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Gaji dan upah yang baik mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen reward hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan, dan memotivasikinerja karyawan. Namun tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bias dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut:

1. Kesamaan Internal : berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
2. Kesamaan Eksternal : disesuaikan dengan pembayaran raya-rata perusahaanlainnya.
3. Kesamaan Individual : pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

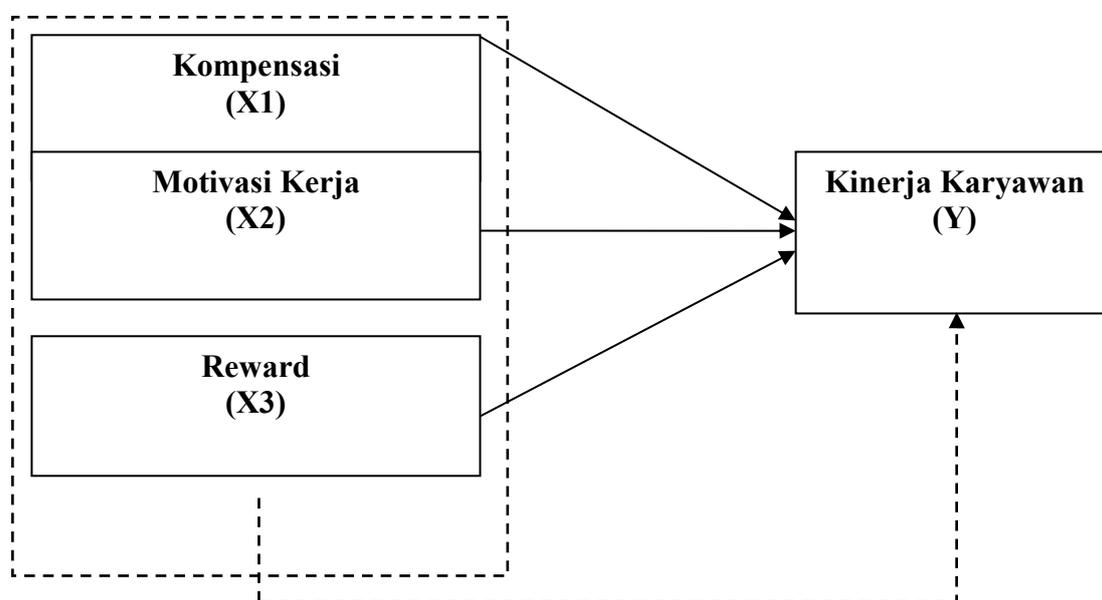
4. Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Catherine Natahania dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PD Damai Motor Bandar Lampung”. Hasil dari penelitian ini adalah variable bebas (kompensasi) berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan). Perbedaan antara penelitian sekarang dengan penelitian Catherine Nathania adalah terletak pada penambahan variable X, penelitian terdahulu hanya

menggunakan kompensasi sedangkan penelitian sekarang menggunakan kompensasi, motivasi, dan reward.

Muhimatur Rofi'ah juga telah melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang)". Hasil penelitiannya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania bahwa variable bebas (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan). Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian Muhimatur Rofi'ah terletak pada variable bebasnya penelitian dahulu hanya menggunakan satu variable bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variable bebas.

A. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.I Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- - - - -→ : Pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

B. Hipotesis

Berdasarkan uraian pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

“ Apabila perusahaan menerapkan sistem Kompensasi, Motivasi, dan *Reward* yang tepat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat ”

C. METODE PENELITIAN

I. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*).

2. Sifat Penelitian

Berdasarkan sifat penelitiannya, skripsi ini merupakan penelitian deskriptif analisis, jika dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang memaparkan data yang didapatkan di lapangan dan selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan pendekatan landasan teori yang ada sebagai pijakan dalam menganalisis. Selain itu peneliti menggunakan penelitian kepustakaan guna membantu melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} variabel faktor kompensasi yaitu 10.090 dengan konstanta 0.547 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor kompensasi pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0.814 artinya sebesar 81.4% variabel faktor kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 18.6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor kompensasi.

2. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} variabel faktor motivasi yaitu 11.711 dengan konstanta 0.351 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor motivasi

pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

Nilai *Adjusted R square* sebesar 0.855 artinya sebesar 85.5% variabel faktor motivasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 14.5% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor motivasi.

3. Analisis Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t_{hitung} variabel faktor *reward* yaitu 17.421 dengan konstanta 0.136 pada t_{tabel} dengan taraf signifikan 0.05 diperoleh 2.021 karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Signifikansi variabel faktor *reward* pada tabel adalah 0.000 yang berarti probabilitas 0.000, karena probabilitas kurang dari 0.05 maka H_a diterima. Artinya faktor *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

nilai *Adjusted R square* sebesar 0.929 artinya sebesar 92.9% variabel faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 7.1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor *reward*.

4. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan *Reward* Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 92.506 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung.

nilai *Adjusted R square* sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya 7.7% lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward*.

Melihat nilai keterpengaruhan yang cukup besar antara variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini yaitu mencapai 92.3%, maka model kombinasi ketiga variabel bebas yaitu faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* apabila dijalankan dengan maksimal dapat digunakan untuk mempengaruhi tingkat kinerja BPRS Bandar Lampung.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung, terbukti dengan nilai *AdjustedR square* sebesar 0.814 artinya sebesar 81.4% variabel faktor kompensasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor kompensasi.
2. Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung, terbukti dengan nilai *AdjustedR square* sebesar 0.855 artinya sebesar 85.5% variabel faktor motivasi mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor motivasi.
3. Terdapat pengaruh antara reward dengan kinerja karyawan pada BPRS Bandar Lampung, terbukti dengan nilai *AdjustedR square* sebesar 0.929 artinya sebesar 92.9% variabel faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel faktor *reward*.
4. Variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 92.506 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung. Nilai *AdjustedR square* sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* mempengaruhi perubahan variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward*.

A. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. BPRS Bandar Lampung diharapkan dapat meningkatkan kompensasi, motivasi dan reward secara bersama – sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian kompensasi, motivasi dan reward yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi, motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan secara teoritis masih banyak faktor –faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor – faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2012. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT Sun.
- Ivanceviche, Konopaske dan Matteson. 2006. *Perilaku Manajemen dan Organisasi, alih bahasa gina gania*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kusdyah Rachmawati, Ike. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Muhamad. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tanjung, Hendri dan Devi, Abrisita. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramedia Publishing
- Yusuf, Burhanuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PTRajagrafindo Persada.