

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA TENAGA PEMASARAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG UTAMA PALU

Mariska Rosa Maramis

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The study aims to determine and analyze simultaneous and partial influence of financial compensation and motivation on performance of marketing division at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk of Palu Headquarter. Sample is selected with census technique of 40 marketing staff. Method of analysis is multiple linear regressions. The result shows that financial compensation and motivation simultaneously and partially have significant influence on work performance of marketing staff at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk of Palu Headquarter.

Keywords: *financial compensation, motivation, and work performance*

PENDAHULUAN

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan, karena dengan pengelolaan yang tepat maka akan membuat sumber daya manusia tersebut menjadi berkualitas, dan apabila perusahaan telah mampu mengatur sumber daya manusia yang ada diperusahaan, maka akan membuat perusahaan tersebut berjalan dengan efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat salah satunya dapat dilihat dari pemberian kompensasi yang tepat pula. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai dasarnya terbagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial dan non finansial (Naning dan Suwitno, 2012).

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu, sebuah perusahaan perbankan, memiliki sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas-tugas sebagai pegawai bank yang menciptakan sebuah perusahaan yang terdepan dan terpercaya. Pegawai bank dituntut untuk lebih memiliki keterampilan, pengetahuan serta motivasi dalam bekerja. Untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja para pegawai, maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai bagi para pegawai.

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). Pemberian kompensasi finansial berupa gaji dan tunjangan kerja terhadap pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja.

Pemberian kompensasi finansial yang diterapkan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu adalah melalui sistem *pay roll*. Sejumlah kompensasi yang telah ditentukan besarnya kemudian dikirimkan melalui sub bagian yang menangani distribusi kemudian dikirim melalui rekening masing-masing karyawan. Pada umumnya kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan yakni berupa gaji. Besaran gaji yang ditetapkan berdasarkan upah minimum regional kota palu (UMK) kemudian disesuaikan pula dengan tingkatan atau *grade* yang telah dicapai oleh karyawan tersebut.

Karyawan dengan jabatan yang tinggi serta dengan masa kerja yang lama akan mendapatkan gaji atau kompensasi finansial yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jenjang pendidikan tinggi namun dengan jabatan/kompetensi yang rendah, disertai dengan lama mengabdikan

atau bekerja yang masih singkat. Kompensasi finansial yang diberikan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung yang disesuaikan dengan jabatan, pendidikan serta masa kerja.

Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang yang timbul dari dalam diri sendiri untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut McClelland dalam Robbins, (2006:222) seseorang dianggap mempunyai motivasi apabila dia mempunyai keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain pada banyak situasi. Dengan adanya motivasi dalam dirinya seorang pegawai dapat memacu semangat kerja dengan sehingga mempengaruhi kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi.

Prestasi seorang pegawai merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang (Umam, 2010).

Pemberian penghargaan kepada prestasi pegawai merupakan tuntutan utama bagi perusahaan agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat berjalan dengan baik. Guna lebih meningkatkan prestasi pegawai dapat diusahakan dengan memberikan kompensasi dan motivasi dengan kebutuhan yang dominan dari para pegawai, baik kebutuhan fisiologis atau kebutuhan-kebutuhan lain salah satu contoh pemberian cuti atau tiket liburan.

METODE

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau

karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu, dalam hal ini bidang secara aktual dan cermat. Metode deskriptif bukan saja menjabarkan (analitis), akan tetapi juga memadukan. Bukan saja melakukan klasifikasi, tetapi juga organisasi. Metode penelitian deskriptif pada hakikatnya adalah mencari teori, bukan menguji teori. Metode ini menitikberatkan pada observasi dan suasana alamiah.

Menurut Sugiyono (2012:147) metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh hubungan variabel independen (bebas) yaitu kompensasi finansial (X_1), dan motivasi (X_2) terhadap variabel Dependen (terikat) yaitu Prestasi Kerja (Y) pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu..

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan selama 3 bulan. Dengan lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 58 Palu.

Populasi Penelitian

Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu berjumlah 114 orang. Dengan demikian populasi penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu yang berjumlah 114 orang. Menjadi sampel dalam penelitian ini pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama peneliti fokus pada tenaga pemasaran yang berjumlah 40 orang sehingga, sampel yang dipilih secara purposive sampling adalah 40 orang.

Definisi Operasional Variabel

1) *Kompensasi Finansial (X₁)*

Menurut Rivai (2004 : 358) menyatakan kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji dan upah, pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham kumulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

2) *Motivasi (X₂)*

Motivasi intrinsik menurut Nawawi (2003 : 5) adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat dan makan pekerjaan yang dilaksanakan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

3) *Prestasi Kerja (Y)*

Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain : Kualitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja. Kuantitas kerja. Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja. Disiplin kerja. Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran. Inisiatif. Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan. Kerjasama. Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

Teknik Analisis Data

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel *kompensasi finansial*, *motivasi*, dan *prestasi kerja*, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah bila dipakai asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares – OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik terdiri dari:

1) *Uji Normalitas*

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel *dependen*, *independen* atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data yang tidak berdistribusi normal, maka dapat menggunakan analisis non parametrik. Jika data berdistribusi normal, maka dapat menggunakan analisis parametrik termasuk model-model regresi.

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Dasar sebagai pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar di sekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) *Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat

antarvariabel *independen*. Menurut Umar (2008: 80) jika terjadi korelasi kuat, maka terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

Mengukur multikolinearitas juga dapat diketahui dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan besaran *Tolerance*, menurut Umar (2008:81). Cara menghitung VIF untuk koefisien dari variabel *independen* menggunakan rumus:

$$VIF = 1/(1 - R^2)$$

Menghitung TOL dengan rumus:

$$TOL = (1 - R^2)$$

Keterangan:

R^2 : koefisien determinasi

3) Uji *Heteroskedastisitas*

Menurut Umar (2008 : 82) Uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *homoskedastisitas*, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut *heteroskedistitas*. Model regresi yang baik adalah model yang *heteroskedesitas*. *Heteroskedastisitas* dapat dideteksi dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Bila nilai koefisien korelasinya mendekati 1 (satu) berarti terdapat *Heteroskedastisitas*, sedangkan bila R_s mendekati 0 maka kemungkinan adanya *Heteroskedastistias* kecil.

Secara sederhana, analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah *prestasi kerja* dan variabel *independen* atau bebas adalah *kompensasi finansial, dan motivasi*.

Menurut Sugiyono (2008: 277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

Y : variable *dependen*

a : konstanta

b_1 - b_2 : koefisien regresi

$X_1 - X_n$: variabel *independen* X

e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila direlevansikan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : *Kualitas Pelayanan*

a : konstanta

b_1 - b_3 : koefisien regresi

X_1 : *Kompensasi Finansial*

X_2 : *Motivasi*

e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikansi Uji F dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008: 257) :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

R : Koefisien korelasi ganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh *kompensasi finansial, dan motivasi kerja* secara simultan terhadap *Prestasi Kerja* pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu, dimana kaidah-kaidahnya adalah sebagai berikut:

1. Jika $p < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh dari variabel *kompensasi finansial dan motivasi* berpengaruh terhadap *prestasi kerja* pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.
2. Jika $p > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh dari variabel *kompensasi finansial dan motivasi* berpengaruh terhadap *prestasi kerja* pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Tujuan dari uji t adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen* maka digunakan uji t dengan formulasi sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{(n - 2)}}{\sqrt{(1 - r^2)}}$$

Dimana :

t = nilai uji t

n = jumlah

r = koefisien korelasi

Kaidah pengambilan keputusannya sebagai berikut :

- a. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) maka akan terbukti variabel bebas yang diamati secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- b. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) maka variabel bebas yang diamati secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Hasil Regresi

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan

keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (X_1 , dan X_2) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial (X_1), dan motivasi (X_2), terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 40 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (kompensasi finansial, dan motivasi) terhadap terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Prestasi Kerja				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C Constanta	= 0,780	0,551	1,415	0,165
X1 Kompensasi Finansial	= 0,435	0,131	3,338	0,002
X2 Motivasi	= 0,307	0,101	3,044	0,004
R-	= 0,689			
R-Square	= 0,475	F-Statistik	= 16,708	
Adjusted R-Square	= 0,446	Sig. F	= 0,000	

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$Y = 0,780 + 0,435X_1 + 0,307X_2$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1 , dan X_2) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,780 berarti prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,780.
2. Kompensasi finansial (X_1) dengan koefisien regresi 0,436 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi finansial dan prestasi kerja. Artinya semakin baik kompensasi finansial yang ada pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Palu maka akan menaikkan prestasi kerja tenaga pemasaran.
3. Motivasi (X_2) dengan koefisien regresi 0,307 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan prestasi kerja. Artinya semakin termotivasi tenaga pemasaran yang ada pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu maka akan menaikkan prestasi kerja tenaga pemasaran.

Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni kompensasi finansial (X_1), dan motivasi (X_2), dengan variabel tidak bebasnya prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Palu yakni:

Dari Tabel 1 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai R-Square = 0,475 atau =

47,50%. Hal ini berarti bahwa sebesar 47,50% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 1 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 16,708$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: kompensasi finansial, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu berdasarkan hasil Uji-F ternyata *terbukti*.

Pengujian Hipotesis Kedua dan Ketiga

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Kompensasi Finansial (X_1)

Untuk variabel kompensasi finansial, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,436, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,002. Dengan demikian nilai sig t < 0,05 pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata *terbukti*.

2. Motivasi (X_2)

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,307, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,004. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Variabel Kompensasi Finansial dan Motivasi, Terhadap Prestasi Kerja

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu salah satu perusahaan berbentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bidang industri perbankan. BNI dituntut untuk mencari keuntungan seperti perusahaan BUMN pada umumnya. BNI terus mengembangkan kemampuan dan terus eksis dalam persaingan usaha, hal tersebut dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tenaga pemasaran dengan melakukan pembelajaran tentang produk-produk perbankan yang dimiliki oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu.

Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap perusahaan. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu sesungguhnya mengharapkan prestasi atau hasil terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya tidak

akan optimal dan bermanfaat bagi perusahaan tanpa adanya laporan prestasi kerja karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu, maka akan membuat perusahaan berjalan dengan efektif dan efisien. Salah satunya adalah pemberian kompensasi yang tepat. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pemasaran pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu, sangat menunjang kinerja karyawan dalam mengenalkan produk kepada para nasabah.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, karena itu motivasi sering diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginan.

Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas kompensasi finansial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sistem imbalan yang layak dan adil dapat membantu meningkatkan prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas kompensasi finansial adalah 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu meningkatkan kompensasi finansial tersebut, maka secara signifikan akan meningkatkan prestasi kerja tenaga pemasaran. Hasil tersebut berada pada tingkat kepercayaan 99%. Kebijakan imbalan baik besarnya maupun waktu pembayaran dapat mendorong gairah kerja yang optimal, sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi perusahaan dalam menentukan tingkat

prestasi kerja, karena perusahaan sebesar apapun tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang potensial tidak akan berkembang.

Kompensasi dan prestasi kerja dinilai secara kualitatif keuntungan dan tingkat kerugian yang dialami oleh suatu perusahaan. Jika kompensasi karyawan menurun secara otomatis tingkat prestasi kerja juga akan menurun. Dan sebaliknya, jika kompensasi karyawan meningkat secara otomatis tingkat prestasi kerjanya akan meningkat.

Berdasarkan jawaban responden terhadap kompensasi finansial yang dirasakan tenaga pemasaran PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu merasa aman, karena pembayaran yang dilakukan pihak perusahaan selalu tepat waktu dan setiap pencapaian yang dilakukan oleh para karyawan diberikan sebuah apresiasi berupa bonus. Selain itu pula yang dirasakan oleh karyawan nyaman berupa adanya pemberian dana pensiun dan hak cuti setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Julia, dkk (2000) bahwa hasil analisis inferensial dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa variabel kompensasi Finansial (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,561. Variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y1) dengan nilai koefisien path sebesar 0,285. Variabel kompensasi finansial (X1) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,181. Variabel kompensasi non finansial (X2) mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,614. Sementara variabel kepuasan kerja (Y1) berpengaruh langsung yang signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan (Y2) dengan nilai koefisien path sebesar 0,201.

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil penelitian membuktikan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas motivasi adalah 0,004 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya apabila PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu meningkatkan motivasi tersebut, maka secara signifikan akan meningkatkan prestasi kerja tenaga pemasaran. Hasil tersebut berada pada tingkat kepercayaan 99%. Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik membutuhkan motivasi dari setiap karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu (menggerakkan) baik itu berupa kebutuhan material, emosional, spiritual, maupun nilai-nilai atau keyakinan tertentu.

Karyawan khususnya tenaga pemasaran PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu menyadari bahwa kemampuan dalam meningkatkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam memutuskan permasalahan nasabah. Selain itu pula dengan meningkatnya kepercayaan nasabah, karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Utama Palu akan mendapatkan insentif tambahan.

Hasil penelitian ini sejalan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Sudita. (2012). Meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta). Hasil penelitian ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kondisi ekstrinsik dan intrinsik pekerjaan secara

bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan..

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis seperti yang diuraikan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial dan motivasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.
2. Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja tenaga pemasaran pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan prestasi kerja:

1. Dalam hasil pengolahan data faktor dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kompensasi finansial, hal tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Salah satu yang ditingkatkan berdasarkan hasil jawaban responden yaitu keinginan para pegawai untuk kenaikan gaji dan fasilitas kendaraan yang perlu ditingkatkan.
2. Motivasi merupakan hal salah satu faktor menunjang prestasi kerja, maka faktor yang perlu ditingkatkan hasil pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan, dalam hal menganalisis aktivitas perkreditan, treasury

dan investasi, operasional dan jasa, pembiayaan perdagangan, pendanaan dan instrument utang. Selain itu pula sikap apresiasi dari pimpinan masih perlu ditingkatkan pemberian motivasi berupa pemberian reward apabila karyawan berhasil mencapai target.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan jurnal ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Semoga jurnal ini dapat bermanfaat bagi kita sekalian, terutama diri penulis.

DAFTAR RUJUKAN

- Julia Astriviani Bintoro, Hamidah Nayati Utami dan Mochammad Soe'ed Hakam. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Terhadap Karyawan PT. Astra International, Tbk-Daihatsu Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 1.No. 1. Hal. 141-150.
- Naning Purwaningsih dan Suwitho.2012. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Sales Center Surabaya Cabang Genteng. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol.1. No. 7. Hal. 1-20.
- Nawawi, Hadari H. 2003; *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Cetakan ke-7*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam Perusahaan*, Djambatan, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*,

- Cetakan Pertama*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephens P, 2006. *Organization Behavior*, Tenth Edition. Terjemahan Benyamin Molan. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sudita, I Nyoman. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtamarta). *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 3 No. 2. Hal. 149-158.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*, CV. Mustaka Setia. Bandung
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.