

**PENGARUH PERSEPSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT***INFLUENCE PERCEPTION OF COMPENSATION AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. BANK SULUTGO HEAD OFFICE*

Oleh :

**Priskila Cynthia Iroth<sup>1</sup>****Hendra Tawas<sup>2</sup>****Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail :

[<sup>1</sup>priskilacynthairoth@gmail.com](mailto:priskilacynthairoth@gmail.com)[<sup>2</sup>hendranovietawas1971@gmail.com](mailto:hendranovietawas1971@gmail.com)[<sup>3</sup>McDonald\\_trio@doctor.com](mailto:McDonald_trio@doctor.com)

**Abstrak** : Aset paling berharga dalam Perusahaan adalah sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam perusahaan. Persaingan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif memaksa perusahaan untuk terus meningkatkan posisinya. Oleh karena itu, Kinerja Karyawan harus dimaksimalkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 80 responden yang merupakan Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. Pengumpulan data responden dengan kuesioner penelitian dan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda untuk melihat hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu PT. Bank SulutGo sebaiknya memperhatikan faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

**Kata Kunci** : kinerja karyawan, persepsi kompensasi, motivasi kerja

**Abstract** :The most precious asset in a company is human resources. The quality of human resources can be seen from the performance of employees within the company. Competition in an increasingly competitive business word forces the company to continue improving its position. Therefore, employee performance must be maximized by taking into account the factors that influence it . The study was conducted to examine the effect of Perception of Compensation and Work Motivation on Employee Performance. This study was conducted on 80 respondents who are employee of PT. Bank SulutGo Manado Head Office. Data collection of respondents with research questionnaires and data analysis using multiple regression method to see the relationship between variabels. Result of research indicate that Perception of Compensation and Work Motivation have positive and significant influence to Employee Performance. Therefore PT. Bank SulutGo should pay attention to the important factors that affect employee performance so that the vision and mission of the company can be achieved.

**Keywords** : employee performance, perception of compensation, work motivation

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Indonesia merupakan Negara anggota ASEAN bahkan Indonesia adalah salah satu pasar industri yang sangat potensial di Asia Tenggara yang menjadi sasaran para investor untuk menanamkan modalnya. Dalam artikel yang berjudul *Indonesia's New Path Offers Reasons for Confidence* yang dipublikasikan oleh Wharton School of Pennsylvania (Maret, 2015) mengatakan bahwa salah satu kekuatan terbesar Indonesia adalah profil demografinya karena Indonesia adalah negara keempat terpadat didunia dengan usia rata-rata 29 tahun yang diterjemahkan menjadi tenaga kerja yang kuat. Dengan adanya kekuatan tersebut maka Negara kita ini harus memperhatikan dan mengelola sumber daya manusia yang ada sehingga bisa bersaing dengan dunia luar. Maka adalah suatu keharusan untuk menjaga dengan baik sumber daya yang paling berharga yaitu sumber daya manusia. Dalam dunia kerja baik perusahaan ataupun organisasi, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan asset terpenting bagi perusahaan karena berperan sebagai motor penggerak jalannya perusahaan. Pada umumnya tujuan perusahaan adalah berkembangnya perusahaan dengan meningkatnya pendapatan, tercapainya visi dan misi serta kesejahteraan para karyawannya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, ada beberapa faktor yang menjadi hal penting diantaranya adalah kompensasi. Jika mengharapkan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan dapat bekerja dengan optimal tentu Kompensasi yang diberikan juga harus sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002:54). Seorang bekerja untuk memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan dan sebagai kontra prestasinya, perusahaan memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya bervariasi. Selain kompensasi ada satu faktor juga yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor Motivasi Kerja. Motivasi kerja adalah pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tujuan mendapatkan hasil yang terbaik. Menurut Rivai (2004:445) motivasi adalah serangkaian sikap yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Jika karyawan memiliki motivasi yang baik dalam pekerjaan maka hasil kerjanya akan baik sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang buruk maka hasil kerjanya akan buruk.

**Tujuan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo.
2. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo.
3. Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

**Kompensasi**

Menurut Dressler (2006:46) Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang muncul dari pekerjaan mereka. Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang maupun yang tidak langsung berupa non uang (Martoyo, 2007:116).

**Motivasi Kerja**

Menurut Gibson (1995) istilah motivasi berhubungan dengan ide, gerakan dan apabila kita menyatakannya secara amat sederhana, maka merupakan suatu hal yang “mendorong” atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. George dan Jones (2005:175) motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai

suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah

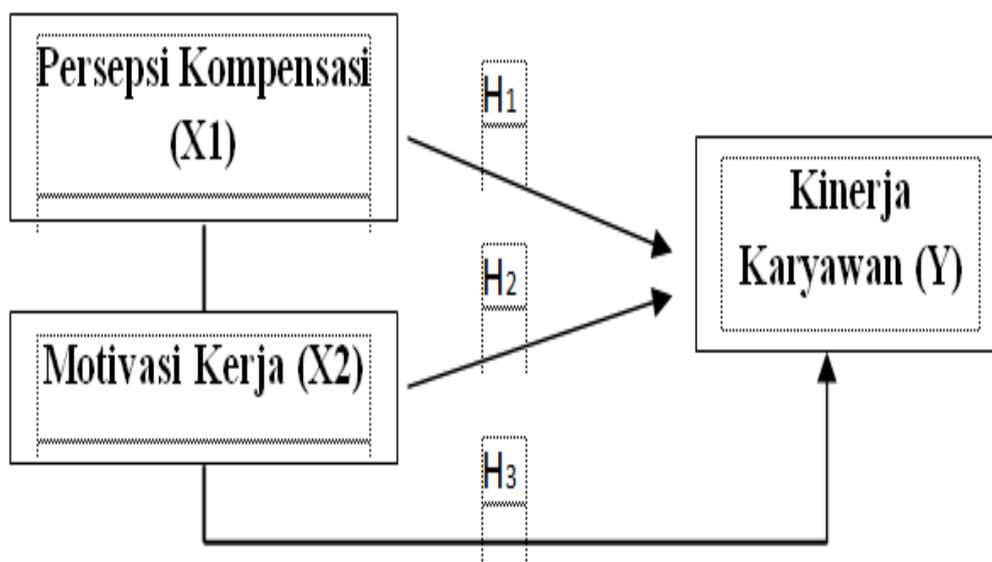
### Penelitian Terdahulu

Kasenda (2013) dengan judul penelitian Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. Pengumpulan data melalui kuesioner dan penelitian kepustakaan, sampel yang digunakan berjumlah 60 sampel menggunakan rumus slovin dengan metode analisis regresi linier berganda sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Lalamentik (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berjumlah 39 orang dengan metode analisis regresi linier berganda sehingga dapat menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Mandey dan Lengkong (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan kesimpulan dalam penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Paradigma Pemikiran

### METODE PENELITIAN

#### Jenis, Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang dipakai untuk menganalisa pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Berdasarkan tingkat penjelasan dari kedudukan variabelnya maka penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu bertujuan untuk mengetahui

pengaruh dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian mengenai Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilaksanakan di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado dengan waktu penelitian yaitu Maret 2018 – Mei 2018.

### Populasi dan Sampel

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006:117). Dan populasi yang akan saya gunakan yaitu karyawan di PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. Menurut Arikunto (2013) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Karena dalam penelitian tidak semua anggota populasi yang akan dilibatkan makanya kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian adalah karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Manado. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 90% atau tingkat signifikansi 0,10 yaitu :

$$n = N/(1+Ne^2)$$

Diketahui :

n = Sampel  
N = Populasi  
e = error tolerance

### Uji Kualitas Data

Uji Kualitas adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Validitas merupakan kemampuan dari instrument untuk mengukur rancangan penelitian (Umar, 2005). Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pernyataannya valid sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

### Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi Linier Berganda yang berbasis *Ordinary Least Square*. Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas.

### Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (Kompensasi dan Motivasi Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) baik secara parsial maupun simultan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan berikut :

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi Kerja

a = Koefisien Konstanta

$\beta_1 \beta_2$  = Koefisien Regresi

### Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t adalah pengujian regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_i$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y). Apabila t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti tidak ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y. Jika t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung < 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung > 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

### Koefisien Delta Determinasi ( $\Delta R^2$ )

Delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relative kecil daripada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Nilai delta koefisien determinasi ( $\Delta R^2$ ) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Suatu data dikatakan valid jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$ . Dalam penelitian ini  $R_{tabel}$  diambil dengan menggunakan rumus  $df = N - 2$ . Uji validitas dilakukan dengan Product Momen Pearson Correlation. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam setiap variabel adalah valid karena r hitung > r tabel.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Dapat disimpulkan bahwa variabel Persepsi Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah Reliabel.

### Hasil Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas yakni : Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal sebaliknya jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov karena jumlah sampel > 50. Data hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

**Tabel 1. Uji Normalitas**

Variabel	Signifikansi	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0,166	Normal
Persepsi Kompensasi	0,068	Normal

Motivasi Kerja	0,200	Normal
----------------	-------	--------

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah normal karena dilihat dari signifikansi seluruh variabel di atas 0,05.

### Hasil Uji Linieritas

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Linieritas yakni : Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel X dan Y sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variabel X dan Y. Data hasil Uji Linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2. Uji Linieritas**

Variabel	Sig	Keterangan
Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	0,061	Linier
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,073	Linier

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa semua variabel Linier.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai tolerance untuk menguji gangguan multikolinieritas. Apabila nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji Multikolinieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Persepsi Kompensasi	0,970	1,031	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,970	1,031	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah 2018

Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Heteroskedastisitas yakni : Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sebaliknya jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Persepsi Kompensasi	0,605	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,398	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah 2018

Dari tabel 4 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas karena kedua variabel memiliki signifikansi lebih besar dari 0,05%.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22 for windows. Hasil perhitungan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.493	1.692		-3.246	.002
Persepsi Kompensasi	.975	.055	.741	17.656	.000
Motivasi Kerja	.592	.055	.452	10.770	.000

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 5 dapat disusun model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = - 5,493 + 0,975X_1 + 0,592X_2$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Konstanta (a) : - 5,493, nilai konstanta bernilai negatif artinya jika skor variabel Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka skor Kinerja Karyawan akan semakin berkurang.

Koefisien  $b_1$  : 0,975, koefisien variabel Persepsi Kompensasi bernilai positif artinya pengaruh Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bersifat positif dan kuat. Jika skor Persepsi Kompensasi meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.

Koefisien  $b_2$  : 0,592, koefisien variabel Motivasi Kerja bernilai positif artinya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan bersifat positif dan Kuat. Jika skor Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji t parsial dalam analisis regresi adalah jika t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dan jika t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 6. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
Persepsi Kompensasi	.975	.055	17.656	.000
Motivasi Kerja	.592	.055	10.770	.000

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 6, hasil analisis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu  $17,656 > 1,665$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain variabel Persepsi Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai t hitung > t tabel yaitu  $10,770 > 1,665$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dengan kata lain variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan untuk Uji F dalam analisis regresi adalah jika F hitung > F tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat dan jika F hitung < F tabel maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 7. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	817.685	2	408.842	254.283	.000 <sup>b</sup>
Residual	123.803	77	1.608		
Total	941.488	79			

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 7, hasil analisis memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 254,283 sehingga dapat disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $254,283 > 3,12$ ) dengan tingkat probabilitas 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

### Koefisien Determinasi

Dalam Uji F sudah diketahui bahwa Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui berapa persen pengaruh tersebut dapat kita lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 8. Uji Signifikansi Parsial (Uji T)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 <sup>a</sup>	.869	.865	1.26800	1.894

Sumber : Data diolah 2018

Berdasarkan tabel 8 diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,869. Nilai 0,869 adalah hasil pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R, yaitu  $0,932 \times 0,932 = 0,869$ . Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,869 sama dengan 86,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 86,9% sedangkan sisanya ( $100\% - 86,9\% = 13,1\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Persepsi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo.

Hasil Uji Regresi menunjukkan bahwa variabel Persepsi Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo karena signifikansinya  $< 0,05\%$  yaitu 0,000 dengan Koefisien Regresi (Beta) 0,741, Koefisien Korelasi (r) 0,819 dan R Square 0,869 sehingga dengan menggunakan rumus  $SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$  dapat diketahui jumlah sumbangan efektif variabel Persepsi Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) yaitu 60,69%. Artinya apabila Persepsi Kompensasi semakin meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Untuk mempertahankan dan meningkatkan Persepsi Kompensasi ditunjang dengan beberapa faktor diantaranya keahlian dalam bekerja, peningkatan keahlian seorang karyawan dapat dilihat dari pengalaman-pengalaman mereka dalam bekerja. Kompensasi yang diberikan akan sesuai dengan hasil pekerjaan.

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo

Hasil Uji Regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo karena signifikansinya  $< 0,05\%$  yaitu 0,000 dengan Koefisien Regresi (Beta) 0,452, Koefisien Korelasi (r) 0,580 dan R Square 0,869 sehingga dengan menggunakan rumus  $SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\%$  dapat diketahui jumlah sumbangan efektif variabel Persepsi Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) yaitu 26,21%. Artinya apabila Motivasi Kerja semakin meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan kontribusi terhadap perusahaan.

#### Pengaruh Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank SulutGo

Berdasarkan Uji Regresi Linier Berganda dalam Uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 254,283 sehingga dapat disimpulkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $254,283 > 3,12$ ) dengan tingkat probabilitas 5%, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank SulutGo.. Dalam penelitian ini diperoleh hasil yang menyatakan bahwa faktor

yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Persepsi Kompensasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Unstandardized coefficient* yang terbesar diantara variabel.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Persepsi Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis regresi berganda dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jika aspek-aspek Persepsi Kompensasi pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat terpenuhi maka Kinerja Karyawan pun akan meningkat.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo Kantor Pusat. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kinerja yang tinggi dari seorang karyawan dapat diperoleh dengan motivasi dalam diri karyawan yang diawali dengan ketertarikan tugas sehingga karyawan memiliki tujuan kerja yang menantang.
3. Persepsi Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank SulutGo. Berdasarkan analisis regresi dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Jika Kompensasi diberikan sesuai dengan apa yang dikerjakan maka akan mencapai kinerja yang baik dengan dibantu oleh Motivasi Kerja yang sudah ada dalam diri karyawan.

### Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. PT. Bank SulutGo harus terus memperhatikan faktor-faktor penting yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.
2. PT. Bank SulutGo harus terus mempertahankan bahkan meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga Tujuan utama Perusahaan bisa tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Lalamentik, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 5 No. 1 Maret 2017 Hal. 144-153. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses tanggal 23 Maret 2018
- Dressler, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid I. PT. Indeks, Jakarta.
- George and Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. 4<sup>th</sup> Edition. Pearson Prentice Hall.
- Gibson. 1995. *Organisasi dan Manajemen*. Edisi ke empat. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara, Jakarta.
- Kasenda. 2013. Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverage Company Manado. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No. 3 Juni 2013 Hal. 853-859. <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses tanggal 23 maret 2018
- Mangkunegera. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martoyo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Mandey dan Lengkong. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 3 No. 3 Sept 2015 <https://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses tanggal 23 maret 2018
- Sugiyono. 2006. *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif R & D*. Alfabeta, Bandung.

Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Umar, H. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

