

## PENGARUH GAJI, BONUS DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar)

Ismawati<sup>1\*</sup>, Intan Komalasari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: [ismafem81@gmail.com](mailto:ismafem81@gmail.com)

Article Info	Abstrak
<b>Article History</b> Received: 17 Mei 2022 Revised: 23 Juni 2022 Published: 30 Juni 2022	<i>The purpose of this study was to determine the effect of salary (<math>X_1</math>), bonus (<math>X_2</math>), and facilities (<math>X_3</math>) on employee work motivation (<math>Y</math>) at Bank Rakyat Indonesia Tbk Unit Kota 1 Sumbawa Besar, either partially or simultaneously. This type of research is associative research. The data used is primary data in the form of respondents' answers obtained through questionnaires. The population in this study were all employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit 1 Sumbawa Besar, totaling 20 people. The number of employees can be known with certainty and the number is not large, so the determination of the number of samples is carried out using a saturated sample. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, <math>t</math> and <math>F</math> statistical tests, and the coefficient of determination (<math>R^2</math>) test. The test was carried out using the SPSS version 16.0 application for windows. The research findings show that bonuses and facilities partially have a positive and significant effect on employee work motivation, while salaries partially have no effect on employee work motivation at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit 1 Sumbawa Besar. Simultaneously, salaries, bonuses and facilities have a significant effect on employee motivation at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit 1 Sumbawa Besar. The ability of the salary, bonus and facilities variables in influencing variations in employee motivation changes at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit 1 Sumbawa Besar is 71.7% or is at a high level of correlation (relationship) so that the relationship is significant (meaningful), while the rest is 28.3% influenced by other variables outside the study.</i>
<b>Keywords</b> Salary; Bonus; Facilities; Employee Work Motivation.	

### PENDAHULUAN

Perkembangan dunia perbankan akhir-akhir ini mengalami suatu kemajuan yang cukup pesat. Sejak adanya paket-paket kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dan adanya UU No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan telah terjadi kemudahan-kemudahan untuk mencoba merangsang daya tumbuh dan daya saing antar bank di Indonesia. Persaingan terbuka yang semakin tajam memaksa setiap bank untuk mencari keunggulan diri dengan bank-bank lainnya, melalui produk-produk perbankan serta dengan memberikan fasilitas-fasilitas dan kemudahan-kemudahan bagi setiap nasabahnya. Hal ini menyebabkan masing-masing bank ingin mencoba menerapkan kebijaksanaan manajemen melalui profesionalisme di bidang perbankan.

Manajemen perbankan tidak akan mungkin lepas dari faktor kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor yang sangat fundamental dan strategis. Berbagai usaha dilakukan untuk peningkatan tenaga yang profesional bahkan penyediaan dana untuk meningkatkan kesejahteraan serta biaya pengembangan yang sangat besar, sehingga seolah-olah efisiensi yang selama ini diterapkan di setiap perbankan menjadi alternatif yang kedua. Sumber daya manusia sangat erat hubungannya dengan perbankan. Sumber daya manusia yang merupakan harta terpenting yang harus dimiliki perbankan adalah karyawan. Tanpa adanya para karyawan dalam perbankan tersebut, maka perbankan tidak akan bisa berkembang. Antara perbankan dengan karyawan pun sebenarnya ada hubungan erat dimana

perbankan dan karyawan tersebut ialah saling membutuhkan. Perbankan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perbankan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya.

Oleh karena itu, berbagai inisiatif telah dilakukan untuk menjaga kualitas SDM sesuai dengan kebutuhan bisnis dengan cara yang efektif. Salah satu inisiatif itu adalah dengan memberikan kompensasi berupa gaji sesuai dengan standar dan aturan yang ada. Menurut Handoko (2002), gaji adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk karyawan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Gaji merupakan suatu dasar yang diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Tujuan pemberian gaji dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem penggajian haruslah dapat memotivasi para karyawan. Sistem penggajian yang tidak sesuai dengan harapan akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga dapat menimbulkan dugaan adanya ketidakadilan dalam pemberian gaji. Ketidakpuasan itu bisa saja terwujud dengan sikap karyawan yang tidak peduli terhadap pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan/ organisasi, atau dengan kata lain karyawan memiliki komitmen yang rendah. Efek lain dari buruknya sistem pengajian adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari perusahaan/organisasi.

Selain gaji, perusahaan juga dapat memberikan penghargaan atas prestasi karyawan berupa bonus. Menurut Ardana (2012), bonus juga diberikan pada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar. Pemberian bonus merupakan salah satu bentuk penghargaan perusahaan atas prestasi kinerja yang dihasilkan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai akan meningkat motivasinya untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perbankan memberi balas jasa berupa bonus kepada karyawannya yang memiliki prestasi. Dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perbankan tempat ia bekerja. bonus yang perbankan berikan haruslah sebanding dengan apa yang diberikan karyawan tersebut karena perbankan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan prestasi terbaiknya untuk meningkatkan perbankan tersebut. Hal ini selaras dengan Siagian (2013) yang menyatakan bahwa bonus adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Selain itu, untuk menunjang jalannya pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan maka perlu adanya faktor penunjang lainnya yaitu faktor lingkungan dimana ketersedian sarana dan sarana yang memadai. Sarana dan prasarana ini biasanya disebut juga dengan fasilitas. Fasilitas merupakan segala hal yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. Menurut Moekijat (2001) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Dengan adanya fasilitas, diharapkan karyawan akan termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja fasilitas yang memadai, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya,

melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Untuk mencapai keselarasan tujuan, pimpinan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit 1 Sumbawa Besar telah memotivas karyawan dan staf dengan memberikan perhatian melalui pemberian gaji dengan jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja dimana gajinya disesuaikan dengan aturan yang ada. Disamping pemberian gaji, untuk memotivasi kinerja karyawan dan staf juga memberikan tunjangan bagi karyawan yang berhak yaitu yang memiliki prestasi kerja dan diberikan dalam bentuk tunai dan diberikan secara berkala tidak hanya kepada pegawai tetap akan tetapi belum merata diberikan kepada pegawai kontrak, sehingga terjadi kecemburuan dan penurunan kinerja. Untuk mendukung pekerjaan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit 1 Sumbawa Besar dilengkapi dengan ruangan ber AC dan gedung berlantai dua ini dimaksudkan agar pegawai dan karyawan lebih nyaman bekerja. Kantor PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit 1 Sumbawa Besar lebih kecil dan sempit dibandingkan dengan kantor cabang sehingga karyawan tidak optimal melakukan pelayanan. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan perasaan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Ini mampu memotivasi karyawan dan staf untuk bekerja efektif dan efisien.

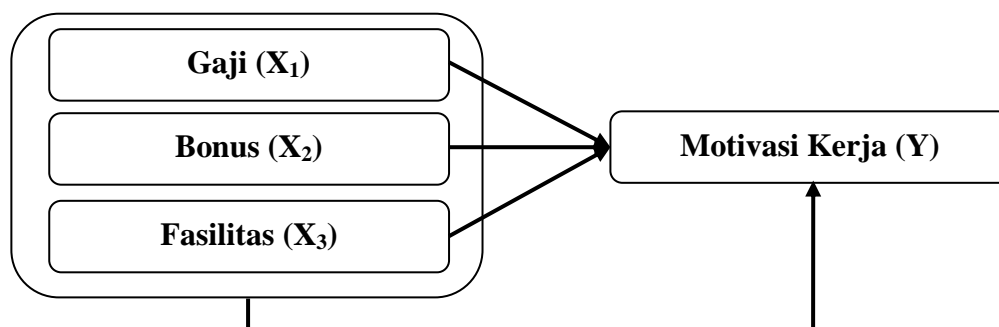
Bagi dunia perbankan, Memotivasi staf dan karyawan, sangatlah penting untuk efisiensi perubahan, dan untuk mempermudah melakukan pengawasan serta perbaikan Kinerja karyawan agar lebih optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan selalu memberikan imbalan jasa bagi karyawan dengan berbagai cara, salah satunya pemberian gaji, bonus dan juga fasilitas kerja yang memadai diharapkan mampu motivasi kerja yang lebih baik kepada staf dan karyawan.

Mengingat pentingnya gaji, bonus dan juga fasilitas kerja dalam mendukung tercapainya kualitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan secara lebih mendalam untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh gaji, bonus dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit 1 Sumbawa Besar.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif adalah mencari pengaruh antara variabel gaji, bonus dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar. Kerangka konseptual penelitian ini disajikan pada gambar berikut ini.



**Gambar 1. Desain Penelitian.**

## Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data yang diangkakan (*scoring*). Data kuantitatif dalam penelitian berupa jawaban responden atas pertanyaan yang diberikan melalui kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Sumarsono (2004), data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (tidak melalui media perantara). Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian, yaitu seluruh pegawai dan staf PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar.

## Populasi dan Sampel

Menurut Rochaety (2009), populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu populasi keseluruhan unit analisis atau hasil pengukuran yang dibatasi oleh suatu kareteria tertentu. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar yang berjumlah 20 orang.

Sampel menurut Arikunto (2013), adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Dengan demikian, maka sampel yang akan menjadi responden pada penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 20 orang atau menggunakan sampel jenuh (*census sampling*).

## Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan angket atau kuesioner untuk mengumpulkan data. Menurut Sujarweni (2018), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur, maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala respon psikometri terutama digunakan dalam kuesioner untuk mendapatkan preferensi responden atas sebuah pernyataan atau serangkaian laporan (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai untuk mengukur sikap dan pendapat responden dengan interval skor 1-5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

## Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ), sedangkan variabel dependennya adalah motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar ( $Y$ ). Data yang telah dikumpulkan selanjutnya akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS, meliputi analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis parameter individual (uji  $t$ ), uji hipotesis parameter simultan (uji  $F$ ), dan uji koefisien determinan ( $R^2$ ) (Ghozali, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien regresi dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh hasil yang disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.484	4.262		.817	.426
Gaji	.342	.269	.191	1.272	.222
Bonus	1.483	.245	.815	6.058	.000
Fasilitas	.508	.247	.310	2.060	.050

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan tabel tersebut, maka persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$\text{Motivasi Kerja} = 3,484 + 0,342 (\text{Gaji}) + 1,483 (\text{Bonus}) + 0,508 (\text{Fasilitas}) + e$$

Persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai constanta (a) sebesar 3,484, hal ini menunjukkan bahwa apabila gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) bernilai konstan (0), maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y) bernilai sebesar 3,484.
- Nilai koefisien regresi variabel gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,342 dan bernilai positif. Artinya, jika gaji ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,342, dengan asumsi bonus ( $X_2$ ) dan fasilitas ( $X_3$ ) bernilai konstan (0).
- Nilai koefisien regresi variabel bonus ( $X_2$ ) adalah sebesar 1,483 dan bernilai positif. Artinya, jika bonus ( $X_2$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 1,483, dengan asumsi gaji ( $X_1$ ) dan fasilitas ( $X_3$ ) bernilai konstan (0).
- Nilai koefisien regresi variabel fasilitas ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,508 dan bernilai positif. Artinya, jika fasilitas ( $X_3$ ) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,508, dengan asumsi gaji ( $X_1$ ) dan bonus ( $X_2$ ) bernilai konstan (0).

## 2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$ . Berikut disajikan hasil perhitungan uji t menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 2. Hasil Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.484	4.262		.817	.426
Gaji	.342	.269	.191	1.272	.222
Bonus	1.483	.245	.815	6.058	.000
Fasilitas	.508	.247	.310	2.260	.050

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,272 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=20-3=17$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 2,110, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $1,272 < 2,110$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,222 lebih kecil dari 0,05 ( $0,222 > 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar.

b. Pengaruh Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,058 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=20-3=17$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 2,110, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $6,058 > 2,110$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar.

c. Pengaruh Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,260 dan nilai  $t_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df=n-k=20-3=17$ ) dan  $\alpha = 5\%$  (0,05) adalah sebesar 2,110, sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  ( $2,260 > 2,110$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0,050 lebih kecil dari 0,05 ( $0,050 < 0,05$ ). Hal ini berarti bahwa fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar.

### 3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat, jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ .

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F) ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.050	3	8.350	13.494	.000 <sup>b</sup>
	Residual	9.900	16	.619		
	Total	34.950	19			
a. Predictors: (Constant), Gaji, Bonus, Fasilitas						
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan						

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13,494 dan  $F_{tabel}$  pada derajat kebebasan ( $df_1=k-1=3-1=2$ ) dan ( $df_2=n-k=20-3=17$ ) sebesar 3,59, sehingga  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$  ( $13,494 > 3,59$ ) dan nilai signifikan yang dihasilkan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y).

#### 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 <sup>a</sup>	.717	.664	0.78662
a. Predictors: (Constant), Gaji, Bonus, Fasilitas				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 16.0 (data diolah), 2022.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diketahui nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang ditunjukkan pada nilai *R Square* adalah sebesar 0.717. Hal ini berarti bahwa derajat pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar (Y) adalah sebesar 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 28,3% disebabkan oleh variabel lain di luar jangkauan penelitian, seperti variabel integritas, komitmen, inovasi kerja, tunjangan pegawai dan lain-lain.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Rivai (dalam Kadarisman, 2012), gaji adalah gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari

statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi. Gaji juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu (jumlah fisik barang yang dihasilkan atau masa atas jasa pekerjaan yang diserahkan). Tujuan pemberian gaji dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem penggajian haruslah dapat memotivasi para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar. Artinya, tinggi atau rendahnya motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar tidak dipengaruhi oleh tinggi rendahnya gaji yang diterima. Hal itu dikarenakan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar telah menetapkan standar kinerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan sehingga ada kondisi apapun setiap karyawan harus mencapai kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Pemberian gaji kepada karyawan berdasar atas jasa asas keadilan yang artinya adil bagi karyawan atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Dalam meningkatkan kinerja keryawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali oleh pendidikan dan pelatihan tertentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Mc. Kinsey (dalam Widodo, 2010) menjelaskan bahwa strategi (*strategy*) yang telah disepakati oleh para pemimpin harus didukung oleh struktur organisasi (*structure*) dan sistem (*system*) yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Apabila struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, kinerja karyawan akan meningkat. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, antara lain semangat kerja karyawan meningkat, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prabowo (2016) dimana diperoleh bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Pos Cianjur Jawa barat. Gaji merupakan balas jasa yang bersifat tetap dari statusnya sebagai seorang karyawan sehingga tinggi atau rendahnya gaji karyawan bukan berdasarkan kontribusi yang diberikan dalam mencapai tujuan perusahaan, namun berdasarkan status dan tingkatan karyawan yadalam perusahaan.

## 2. Pengaruh Bonus Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus merupakan pembayaran ekstra di luar gaji dasar yang bersifat hadiah atas prestasi yang dicapai. Bonus diberikan pada para pemimpin atau manajer setelah akhir tahun yang ditambahkan pada gaji pokok, sebagian perusahaan mengakumulasi



jumlah bonus untuk kemudian dibayarkan setelah mendapatkan keuntungan. Bonus juga diberikan pada karyawan yang dapat menghasilkan produksi melebihi standar. Pembayaran bonus bisa secara tunai atau ditunda (Ardana, 2012).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin besar bonus yang diberikan, maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar juga akan meningkat. Namun hal demikian juga berlaku sebaliknya, apabila semakin rendah bonus yang diberikan, maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar juga akan menurun.

Perusahaan menyadari bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk gaji tetap dan tunjangan yang standar tentunya sudah tidak mencukupi lagi untuk kepuasan karyawan dengan target pencapaian yang sedemikian tinggi untuk itu pemberian bonus dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan yang hendak merangsang atau memotivasi karyawannya agar lebih giat dan bersemangat lagi dalam mengejar target-target perusahaan. Namun di sisi lain perusahaan/organisasi menghadapi dilema karena penetapan kompensasi yang terlalu tinggi akan berakibat semakin tingginya biaya usaha sehingga dengan sendirinya dapat menurunkan profitabilitas.

Hasil penelitian ini senada dengan Mathis dan Jackson (2006) yang menyatakan bahwa bonus didasarkan pada pencapaian sasaran obyektif atau penilaian subyektif. Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja. Perusahaan yang memberikan kenaikan gaji kepada karyawan membuat perusahaan permanen yang meningkatkan bayarnya sekarang, dimasa depan dan pada saat pensiun. Hal tersebut lebih mahal daripada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus lebih mudah dipertahankan karena tidak memerlukan banyak dokumentasi dan fleksibel. Bonus dapat diberikan kepada karyawan agar memberi kontribusi akan ide-ide baru dan mengembangkan keterampilan dan juga pengakuan atas kinerja seorang karyawan. Ketika hasil kinerja bagus maka bonus akan dinaikkan, tetapi ketika hasil kinerja tidak tercapai bonus diturunkan.

Bonus kinerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan semakin termotivasi dalam berkerja, maka perusahaan dapat mencapai target dan tujuan dengan optimal. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Suparmo, *et al.* (2020) yang berjudul Pengaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bonus mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. BPD Jawa Timur Jember.

### 3. Pengaruh Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Fasilitas adalah segala sesuatu yang berupa benda yang dapat memudahkan serta memperlancar pelaksanaan suatu kegiatan, yang dapat memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasarana. secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan dalam menunjang kinerja.

Menurut Moekijat (2001) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (*input*) menuju keluaran (*output*) yang diinginkan. Dengan adanya fasilitas, diharapkan karyawan akan termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, artinya semakin baik fasilitas yang diberikan kepada karyawan, maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar juga akan meningkat. Namun hal demikian juga berlaku sebaliknya, semakin rendah kualitas fasilitas yang diberikan kepada karyawan, maka motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar juga akan menurun.

Sesungguhnya pemberian fasilitas yang lengkap dapat menjadi salah satu pendorong untuk bekerja. Suatu perusahaan harus mempunyai berbagai macam kelengkapan, seperti gedung kantor, komputer, meja, kursi, lemari, kendaraan dinas dan fasilitas pendukung lainnya sehingga seperti dapat memotivasi karyawan dalam berkerja. Sudarwan Danim (2000), perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Melalui pemberian fasilitas yang baik, karyawan memperoleh jaminan kehidupan yang layak dari perusahaan sehingga karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fasilitas berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Maryadi (2014) yang menyatakan bahwa fasilitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. dengan adanya fasilitas yang nyaman dalam bekerja, maka karyawan dapat memiliki motivasi kerja yang tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar.
2. Bonus secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar.
3. Fasilitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar.
4. Gaji, bonus, dan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar.
5. Derajat pengaruh variabel gaji ( $X_1$ ), bonus ( $X_2$ ), dan fasilitas ( $X_3$ ) terhadap variabel motivasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Unit I Sumbawa Besar

(Y) adalah sebesar 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 28,3% disebabkan oleh variabel lain di luar jangkauan penelitian, seperti variabel integritas, komitmen, inovasi kerja, tunjangan pegawai dan lain-lain.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

### 1. Kepada Perusahaan

Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perbankan hendaknya menjadi perusahaan yang lebih baik lagi kedepannya, agar masyarakat dapat lebih mempercayakan perusahaan-perusahaannya untuk dapat menjadi sahabat bagi masyarakat yang ingin menggunakan jasa perusahaannya, terutama dalam hal memberi pinjaman modal bagi nasabah.

### 2. Kepada Karyawan

Setiap pegawai agar memiliki kedisiplinan yang tinggi agar menjadi pertimbangan perusahaan untuk dapat meningkatkan gaji, bonus dan fasilitas setiap pegawainya demi kemajuan bersama.

### 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Diajukan saran bagi para peneliti berikutnya agar dapat melakukan penelitian dengan sudut pandang (aspek) yang lebih luas sebagai indikator atau tolak ukur bagi motivasi kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Danim, S. (2000). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maryadi. (2014). *Pengaruh Gaji, Bonus, Dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Skripsi*. Makassar: STIE Nobel.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. (2001). *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Pionir Jaya.
- Prabowo, G.E. (2016). *Persepsi Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pos Cianjur Jawa Barat)*. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

- Rochaety, E. (2009). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siagian, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graham Ilmu.
- Suparmo, B., Sumadi & Herlambang, T. (2020). Penaruh Gaji, Tunjangan, dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. BPD Jawa Timur Jember. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia)*. Vol. 10, No. 2. Hal. 194-205.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan.
- Widodo, T. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*. Vol. 3, No. 5. Hal. 14-35.