

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI FSE (*FIELD SERVICE ENGINEER*)
DI PT. GLOBAL TEKNO INTERNUSA**

Eri Suhendra

Program Studi Manajemen, STIE STAN Indonesia Mandiri Bandung, Jl.Belitung
No.7 Bandung
Eree.suhendra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah pegawai PT.Global Tekno Internusa. Jumlah responden sebanyak 57 orang. Pengumpulan dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Demikian pula secara simultan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja

Kata kunci : kinerja pegawai, kompensasi, motivasi

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai yang baik merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat mencapai target yang telah ditentukan. Adapun kinerja pegawai merupakan kemampuan atau pencapaian pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai uraian tugas masing-masing pekerja dalam suatu perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Prawirosentono dalam (Edison, dkk, 2016:190), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Kinerja pegawai yang baik tidak hanya dibutuhkan pada perusahaan besar saja, tetapi juga sangat dibutuhkan pada perusahaan kecil, dikarenakan pada kenyataannya banyak terdapat ketidakcakapan kinerja para pegawai dalam

perusahaan yang timbul akibat ketidakpuasan para pegawai diantaranya dalam mendapatkan kompensasi dan motivasi dari perusahaan itu sendiri.

Pada dasarnya kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi mengandung arti lebih luas daripada upah. Upah menekankan pada balas jasa yang bersifat *finansial*, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun *non finansial*. (Samsudin, 2006:187). Sedangkan motivasi merupakan perangsang atau keinginan daya penggerak atau kemauan bekerja seseorang untuk tujuan tertentu yang akan dicapai. Pemberian dorongan ini tujuannya untuk menggiatkan karyawan lebih bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Martoyo 1998:154).

Adapun menurut Sutrisno (2016:110), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Tak terkecuali terjadi pada perusahaan yang bergerak di bidang IT, seperti PT. Global Tekno Internusa yang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang IT, khususnya dalam ATM. Dalam hal ini, *Field Service Engineer* (FSE) merupakan ujung tombak perusahaan dalam *service* dan *maintenance* ATM pada bank-bank di seluruh pelosok Indonesia. Para pegawai FSE tersebut sudah barang tentu harus memiliki kinerja yang baik, untuk dapat melaksanakan tugasnya sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap konsumen (bank) dalam hal perbaikan dan pemeliharaan ATM.

Penilaian kinerja pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa dilakukan dengan penilaian SLA (*Service Level Agreement*) setiap bulannya. Adapun kriteria penilaian dapat dikatakan baik bila setiap pegawai FSE mendapatkan poin minimal 75% pada tahun 2019-2020, sedangkan pada tahun 2021-2023 sekarang kinerja FSE dapat dikatakan baik bila mendapatkan poin minimal 80%. Secara keseluruhan

pada tahun 2019-2020 nilai SLA setiap FSE rata-rata ada pada poin 77%-100%. Namun mulai pada tahun 2021-2023 sekarang, sebagian besar nilai SLA para pegawai FSE mengalami penurunan bahkan di bawah standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pada penilaian pegawai PT. Global Tekno Internusa, kinerja pegawai selama periode tahun 2019-2023 disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1 Capaian Kinerja Tahun 2019-2023

| No | Tahun | Capaian | Target |
|----|-------|------------|------------|
| 1 | 2019 | 77% - 100% | 75% - 100% |
| 2 | 2020 | 78% - 100% | 75% - 100% |
| 3 | 2021 | 78% - 100% | 80% - 100% |
| 4 | 2022 | 76% - 100% | 80% - 100% |
| 5 | 2023 | 75% - 100% | 80% - 100% |

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Permasalahan menurunnya kinerja pegawai FSE di PT. Global Tekno Internusa terhadap pekerjaannya dapat terlihat dari perubahan kebijakan manajemen perusahaan mulai dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 sekarang. Pertama, dalam hal jam kerja FSE disampaikan secara tersurat dalam kontrak kerja bahwa jam kerja FSE dimulai pada pukul 09.00 pagi sampai dengan pukul 21.00 malam, yang secara otomatis di luar jam tersebut dikatakan jam lembur. Pada tahun 2019-2020 pembayaran uang lembur dan tunjangan operasional diberikan secara terpisah, dimana penetapan nominal pembayaran jam lembur disesuaikan dengan jam lembur yang dicapai para pegawai FSE. Namun seiring dengan perubahan kebijakan manajemen dimulai dari tahun 2021 sampai dengan saat ini pembayaran uang lembur dibayarkan bersatu dengan tunjangan operasional, yang mana uang lembur dihitung secara flat dan tunjangan operasional dibayarkan berdasarkan jumlah kelolaan mesin masing-masing pekerja, dengan jumlah nominal lebih rendah dari tahun 2019-2020.

Permasalahan terakhir adalah terkait penggajian, pada periode tahun 2019-2022 penggajian di PT. Global Tekno Internusa tidak pernah mengalami keterlambatan, namun memasuki tahun 2022-2023 terdapat beberapa kali

keterlambatan penggajian para pegawai. Meskipun ada dana kompensasi keterlambatan penggajian yang diterima para pegawai, namun yang disayangkan adalah tidak adanya pemberitahuan secara resmi kepada para pegawai sehingga membuat kinerja para pegawai khususnya FSE sangat menurun.

Berdasarkan capaian kinerja dan fenomena masalah yang ada menunjukkan bahwa perusahaan belum dapat mencapai kinerja yang ditetapkan, Sehingga penelitian ini dirasakan sangat penting demi tercapainya penilaian kinerja yang baik dan telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun beberapa faktor yang dipandang dapat meningkatkan kinerja adalah motivasi dan kompensasi.

Terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan terjadinya inkonsistensi hasil penelitian. Variabel motivasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Widarningrum dkk, (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Sari dkk, (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat, (2020) menyatakan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian terkait variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir dan Zainuri, (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukan hasil yang berbeda-beda, hal ini membuka ruang bagi penulis untuk melakukan penelitian kembali terkait pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan data sampel yang terbaru.

Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai FSE (*Field Service Engineer*) di PT. Global Tekno Internusa**”.

2. METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Probability Sampling*, peneliti tidak melakukan pertemuan wawancara secara langsung antara responden dan peneliti, melainkan peneliti memberikan kuisioner google form melalui chat WhatsApp yang dikirimkan ke nomor handphone masing-masing responden yang sudah terpilih berdasarkan teknik pengambilan sampelnya. Variable penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Motivasi, Kinerja karyawan,

Jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 57 unit, sampel dihitung menggunakan rumus slovin dengan jumlah populasi sebanyak 129 orang pegawai PT.Global TeknoInternusa. Teknik analisis data menggunakan SPSS versi 23.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas untuk tanggapan responden dalam skala pengukuran ordinal dilakukan melalui *uji korelasi pearson*. Korelasi yang dihitung adalah korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total, dihitung dengan tujuan untuk mengetahui butir-butir pernyataan mana yang valid dan tidak valid. Selanjutnya untuk pernyataan yang tidak valid akan diganti atau diperbaiki, pernyataan yang valid diproses pada tahap berikutnya.

Suatu item dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $n-2$ maka untuk $n = 57$ diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,3$, ini berarti suatu item dalam penelitian ini dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} \geq 0,3$.

Berikut hasil rangkuman uji validitas penelitian ini yang menggunakan formula perhitungan SPSS versi 23 :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₁)

| Variabel | No Pernyataan | r Skor | r Kriteria | Keterangan |
|----------------------------|---------------|--------|------------|------------|
| Motivasi (X ₁) | 1 | 0.620 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 2 | 0.652 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 3 | 0.710 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 4 | 0.737 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 5 | 0.823 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 6 | 0.633 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 7 | 0.786 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 8 | 0.735 | ≥ 0,3 | Valid |

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item pernyataan untuk variabel motivasi (X₁) yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat dipercaya dan dapat digunakan, karena besar koefisiensi korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu $\geq 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel motivasi telah memenuhi persyaratan validitas dan tepat digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data mengenai motivasi.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₂)

| Variabel | No Pernyataan | r Skor | r Kriteria | Keterangan |
|------------------------------|---------------|--------|------------|------------|
| Kompensasi (X ₂) | 9 | 0.663 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 10 | 0.829 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 11 | 0.659 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 12 | 0.669 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 13 | 0.779 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 14 | 0.786 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 15 | 0.749 | ≥ 0,3 | Valid |
| | 16 | 0.739 | ≥ 0,3 | Valid |

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item pernyataan untuk variabel kompensasi (X₂) yang diajukan pada responden adalah

valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat dipercaya dan dapat digunakan, karena besar koefisiensi korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu $\geq 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel kompensasi telah memenuhi persyaratan validitas dan tepat digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data mengenai kompensasi.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

| Variabel | No Pernyataan | r Skor | r Kriteria | Keterangan |
|--------------------|---------------|--------|------------|------------|
| Kinerja (Y) | 17 | 0.451 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 18 | 0.584 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 19 | 0.505 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 20 | 0.672 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 21 | 0.619 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 22 | 0.519 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 23 | 0.627 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 24 | 0.566 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 25 | 0.629 | $\geq 0,3$ | Valid |
| | 26 | 0.498 | $\geq 0,3$ | Valid |

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item pernyataan untuk variabel kinerja (Y) yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat dipercaya dan dapat digunakan, karena besar koefisiensi korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu $\geq 0,3$ maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner variabel kinerja telah memenuhi persyaratan validitas dan tepat digunakan sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data mengenai kinerja.

Berdasarkan tabel-tabel validitas uji variabel di atas diperoleh gambaran bahwa uji instrumen untuk seluruh variabel mengidentifikasi semua pernyataan valid, sehingga semua data dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Setiap instrumen seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya

apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Instrumen penelitian ini diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,60. Adapun hasil perhitungan reliabilitas (kehandalan) variabel dilakukan melalui perhitungan SPSS 23 sebagai berikut ini :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| No | Variabel | Skor | Kriteria | Keterangan |
|----|------------------------------|-------|----------|------------|
| 1 | Motivasi (X ₁) | 0,928 | ≥ 0,60 | Reliabel |
| 2 | Kompensasi (X ₁) | 0,928 | ≥ 0,60 | Reliabel |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,898 | ≥ 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi sebanyak 0,928, variabel kompensasi sebanyak 0,928, dan variabel kinerja pegawai sebanyak 0,898 dari 26 item pernyataan kuesioner di atas. Menurut Sugiyono (2017:131) untuk mengetahui keputusan reliabilitas, hasil uji reliabilitas tersebut kemudian dibandingkan dengan skala tingkat reliabilitas sebagai berikut ini :

| | | | | | | |
|------|---|---|---|------|---|---------------|
| 0,81 | < | r | < | 1,00 | : | sangat tinggi |
| 0,61 | < | r | < | 0,80 | : | tinggi |
| 0,41 | < | r | < | 0,60 | : | sedang |
| 0,21 | < | r | < | 0,40 | : | rendah |
| 0,01 | < | r | < | 0,20 | : | sangat rendah |

Merujuk pada koefisien reliabilitas di atas, hasil uji coba diperoleh bahwa reliabilitas berada pada tingkatan sangat tinggi, sehingga semua item pernyataan kuesioner sudah reliabel.

Analisis Deskriptif

Penelitian ini memperoleh tanggapan dari 57 responden dengan nilai skor rata-rata yang diperoleh variabel motivasi (X₁) yaitu 205, dimana skor tersebut ada pada rentang 193,8–239,4 yang berada pada kriteria tinggi. Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi (X₂) memperoleh hasil perhitungan rata-rata adalah

sebesar 176,625 dimana skor tersebut ada pada rentang 148,2 - 193,8 yang berada pada kriteria *Cukup*. Sedangkan tanggapan responden terhadap variabel kinerja (Y) memperoleh hasil perhitungan rata-rata adalah sebesar 232,1 dimana skor tersebut ada pada rentang 193,8 – 239,4 yang berada pada kriteria *tinggi*.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, peneliti akan menguji hipotesis yang dikemukakan sebelumnya dengan menggunakan metode uji keseluruhan atau simultan (Uji-F), uji parsial (Uji-t) dan koefisien determinasi (R²). Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan analisis *regresi linier* berganda. Untuk mempermudah dalam menganalisis data, semua pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver 23.

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi

| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | Sig. |
|-------|------------------------------------|------------|----------------------------------|------|------------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 1 | (Constant) | 23,426 | 3,527 | | 6,641 .784 |
| | Motivasi (X ₁) | ,561 | ,187 | ,538 | 3,002 .000 |
| | Kompensasi (X ₂) | ,390 | ,143 | ,490 | 2,275 .000 |

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, maka didapatkan model persamaan *regresi linier* sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

$$Y = 23,426 + 0,561X_1 + 0,390X_2 + \epsilon$$

Hipotesis statistik yang diajukan pada uji bersama ini adalah :

H₀ : b₁, b₂, = 0 secara simultan motivasi dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai FSE.

Ha : $b_1, b_2, > 0$ secara simultan motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai FSE.

Tabel 7 Hasil Uji F

| <i>Model</i> | | <i>Sum of Squares</i> | <i>df</i> | <i>Mean Square</i> | <i>F</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|-------------------|-----------------------|-----------|--------------------|----------|-------------------|
| 1 | <i>Regression</i> | 625,905 | 2 | 312,952 | 13,498 | .000 ^b |
| | <i>Residual</i> | 1252,025 | 54 | 23,186 | | |
| | Total | 1877,930 | 56 | | | |

a. *Dependent Variable: Kinerja (Y)*

b. *Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Motivasi (X1)*

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, diperoleh hasil uji anova dimana F hitung 13,498 dengan tingkat probabilitas sebesar 0,000. Syarat uji yang digunakan adalah apabila pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai probabilitas koefisien regresi lebih kecil dari pada 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan Ha dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

| Model | | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|----------------------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|--|----------|-------------|
| | | B | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | |
| 1 | <i>(Constant)</i> | 23,426 | 3,527 | | | 6,641 | .784 |
| | Motivasi (X ₁) | ,561 | ,187 | ,538 | | 3,002 | .000 |

| | | | | | |
|----------------------|------|------|------|-------|------|
| Kompensasi (X_2) | ,390 | ,143 | ,490 | 2,275 | .000 |
|----------------------|------|------|------|-------|------|

a. *Dependent Variable: Y*

1. Motivasi

H_0 : $b_1 = 0$, Motivasi (X_1) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

H_a : $b_1 > 0$, Motivasi (X_1) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai FSE (Y). Berdasarkan tabel 8 di atas, variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai b sebesar 0,561 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Maka, berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

2. Kompensasi

H_0 : $b_2 = 0$, Kompensasi (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

H_a : $b_2 > 0$, Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai b sebesar 0,390 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. Maka, berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, variabel kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai FSE (Y).

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

| <i>Model</i> | <i>R</i> | <i>R Squares</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|--------------|-------------------|------------------|--------------------------|-----------------------------------|
| 1 | .577 ^a | .333 | .309 | 4,815 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X₂), Motivasi (X₁)

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas diketahui nilai koefisien determinasi ataupun R Square adalah sebesar 0,333. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,333 maupun sama dengan 33,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel motivasi (X₁) dan variabel kompensasi (X₂) secara simultan bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 33,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 33,3\% = 66,7\%$) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar persamaan regresi ini ataupun variabel yang tak diteliti.

4 KESIMPULAN

Motivasi pegawai berada pada kriteria tinggi. Secara umum kompensasi yang diberikan terhadap pegawai masuk pada kriteria cukup. Sementara kinerja yang dicapai pegawai berada pada kriteria tinggi. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi pegawai, perusahaan diharapkan dapat mengedukasi sop secara berkala dan terpantau, dikarenakan terkadang adanya perubahan kebijakan baru yang dikeluarkan oleh bank sebagai rekan kerja dan tidak tersosialisasikan dengan baik. selain itu juga diberikan refresh training dan pembaharuan toolkit untuk menunjang kelancaran pekerjaan di lapangan. Kompensasi masih dalam kategori cukup, sehingga perusahaan perlu untuk meningkatkan pemberian kompensasi misalnya adanya bonus tahunan dan kenaikan salary secara bertahap tiap tahunnya.

5 DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Armstrong, Michael. Murlis, H. 2003. Manajemen Imbalan Strategi dan Praktik Remunerasi. Edisi Ke Empat. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Darodjat, Tubagus Achmad 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini. Bandung: PT. Refika Aditama
- Edison, Emron. Anwar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2016. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. s. 2019. Manajemen Sumber Manusia Cetakan Kedua Puluh Tiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, S. T. 2020. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 8 No. 1, Maret 2020: 15-22.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, A. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset,
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT.Indeks.
- Sari, V. N 2016. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi. Vol. 5 No. 2, Oktober 2016: 31-39.
- Samsudin, Sadili. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka

- Sedarmayanti 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. PT. Mandar Maju. Bandung
- Simamora, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-5. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta,
- Sunyoto, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. 2007. Evaluasi Kinerja Perusahaan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widarningrum, A, W. 2017. Pengaruh Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun. Jurnal Ilmiah Pendidikan Akuntansi. Vol. 5 No. 1, 1 Oktober 2017: 515-526.
- Winardi, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, Baharudin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajagrafinfo Persada.
- Zainuri, M. d. Oktober 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sipil dengan Kepuasan sebagai Intervening. Business Management Analysis Journal. Vol .1 No.1.

