

## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar

Sofatil Nikmah<sup>1</sup>, Ely Mansur<sup>2</sup>, Kurniawati<sup>3</sup>

Program Studi Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Agama Islam Denpasar Bali,  
Denpasar, Indonesia

E-mail: [sofatinnikmah7@gmail.com](mailto:sofatinnikmah7@gmail.com)<sup>1</sup>, [elymansur1973@gmail.com](mailto:elymansur1973@gmail.com)<sup>2</sup>, [kurniawati.aam@gmail.com](mailto:kurniawati.aam@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstract

*Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee. Performance has several factors to achieve these goals including compensation and motivation, giving rise to the influence of the individual workforce concerned. The formulation of the problem in this research is, 1. Is there any effect of compensation on employee performance at PT Bank BRI Syariah, Denpasar Branch? 2. Is there any influence of motivation on employee performance at PT Bank BRI Syariah Denpasar Branch? 3. Is there any influence of compensation and motivation on employee performance at PT Bank BRI Syariah Denpasar Branch? The purpose of this study was to determine 1. The effect of compensation on employee performance at PT Bank BRI Syariah Branch Denpasar, 2. The influence of motivation on employee performance at PT Bank BRI Syariah, Denpasar Branch, 3. The effect of compensation and motivation on employee performance at PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar. This study uses a quantitative approach. The population in this study amounted to 32 people using saturated sampling technique. The data analysis technique used is multiple regression test, partial test, simultaneous test and determination test using SPSS 24. Based on the results of multiple regression test calculations  $Y = 21.721 + 0.493X_1 + 0.125X_2 + e$ . The results of the regression coefficient separately  $X_1$  compensation to  $Y$  employee performance of 0.493 is quite high, with a significance value of  $0.03 < 0.05$ , while the  $X_2$  variable motivation to  $Y$  employee performance is 0.125 which is classified as very low, with a significance value of  $0.036 < 0.05$  and simultaneously look at the ANOVA  $F$  table with a value of 7,930 with a sig of 0.05. These results indicate the influence between compensation and motivation on employee performance at PT Bank BRI Syariah Denpasar Branch either partially or simultaneously.*

**Keywords:** Compensation, Motivation, Employee Performance.

### Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Kinerja memiliki beberapa faktor untuk mencapai tujuan tersebut diantaranya kompensasi dan motivasi, sehingga menimbulkan pengaruh individu tenaga kerja yang bersangkutan. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, 1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar? 2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar? 3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar?. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar, 2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI

---

Received Januari 30, 2022; Revised Februari 02, 2022; Maret 22, 2022

\* Sofatil Nikmah, [sofatinnikmah7@gmail.com](mailto:sofatinnikmah7@gmail.com)

Syariah Cabang Denpasar, 3. Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinasi dengan menggunakan SPSS 24. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda  $Y=21,721+0,493X_1+0,125X_2+e$ . Hasil koefisien regresi secara terpisah  $X_1$  kompensasi terhadap  $Y$  kinerja karyawan sebesar 0,493 tergolong cukup tinggi, dengan nilai signifikansi  $0,03<0,05$ , sedangkan variabel  $X_2$  motivasi terhadap  $Y$  kinerja karyawan sebesar 0,125 tergolong sangat rendah, dengan nilai signifikansi tersebut  $0,036<0,05$  dan secara simultan melihat tabel F Anova dengan nilai sebesar 7,930 dengan sig 0,05. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

## **I. LATAR BELAKANG**

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagi organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Selain itu sumber daya alam yang berkualitas tinggi bermanfaat dalam penyesuaian gerak atau perubahan iklim usaha yang begitu cepat. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik.

Prestasi yang didapatkan oleh karyawan membutuhkan sebuah dorongan atau motivasi untuk membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku karyawan menuju pada pencapaian tujuan. Motivasi sangat penting dalam perusahaan agar para karyawan memiliki rasa tanggung jawab, giat dan antusias sehingga dapat mencapai hasil yang optimal.

Observasi awal yang peneliti lakukan di BRI Syariah (BRIS) mendapati karyawan BRI Syariah (BRIS) terlihat rajin dalam ketepatan waktu kerja, tingkat kehadiran yang telah ditetapkan perusahaan, telah dipatuhi oleh karyawan, sehingga menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan BRI Syariah (BRIS).

Al Qur'an surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

لِ اَعْمَلُوا فَيَسِيرَ لَ اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan Katakanlah. *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitahukan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*<sup>1</sup>

Kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur dan memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan strategi organisasi. Jika dikelola secara tepat, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, dan mendapatkan, mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif. Kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk masalah tambahan (*benefit*), pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

BRI Syariah (BRIS) merupakan Bank BRI Syariah yang ada di Denpasar Bali. Dalam proses perjalanannya, BRIS tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. BRIS harus mampu bersaing dengan perkembangan zaman yang serba modern ini. Selain itu, BRIS juga mempunyai produk-produk yang memadai untuk menyelesaikan target produk yang ada.

Ketatnya persaingan zaman mengharuskan Bank BRI Syariah dapat mengelola sumber daya yang ada, dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang memenuhi tingkat kerja yang tinggi. Tujuan bank untuk mendapatkan hasil yang tinggi dan pencapaian target yang maksimal memerlukan kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan di Bank BRI Syariah Cabang Denpasar karena setelah peneliti melakukan observasi selama kegiatan PPL, peneliti mengamati bahwa karyawan di Bank BRI Syariah Cabang Denpasar memiliki tingkat semangat kerja begitu tinggi,

---

<sup>1</sup>Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: PT Sinergi Pustaka Indonesia) h. 154

sehingga peneliti tertarik mengetahui lebih dalam apa saja kompensasi dan motivasi yang mempengaruhi semangat kinerja mereka.

Bank BRI Syariah Cabang Denpasar setiap tahun mengadakan SMK (Sistem Manajemen Kinerja) kegiatan tersebut dilakukan untuk penilaian atasan terhadap kinerja karyawannya. terdapat beberapa tingkatan penilaian yaitu baik, lebih baik, tidak baik, istimewa, dan perlu perbaikan. Penilaian tersebut dapat menjadi evaluasi bagi karyawan yang mendapatkan nilai yang rendah, dan untuk karyawan yang mendapatkan nilai baik akan mendapatkan bonus tahunan.<sup>2</sup>

Rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar?; Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar?; Apakah ada pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah cabang Denpasar.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar

Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.<sup>3</sup>

Sedangkan menurut Wibowo Kompensasi adalah kontra sebuah prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.<sup>4</sup> Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” Kompensasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja karena telah memberi tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>5</sup>

Definisi diatas menunjukan bahwa kompensasi merupakan salah satu bidang manajemen sumber daya manusia yang paling sulit dan menantang karena mengandung banyak unsur serta memiliki dampak yang cukup panjang bagi tujuan strategi organisasi. Jika dikelola secara tepat, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya dan mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan pekerja-pekerja unggul dan produktif. Kompensasi yang meliputi pembayaran uang tunai secara

---

<sup>2</sup>Adinda Raditya Putri, Manager Operasional Bank BRI Syariah Cabang Denpasar, Wawancara Pribadi, Denpasar 28 Oktober 2019

<sup>3</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali, 2017), h. 289

<sup>4</sup>*Ibid* h. 461

<sup>5</sup>Sinambela, Lijan, Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 218

langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk maslahat tambahan (*benefit*), pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhan-nya misalnya: rasa lapar, rasa haus dan dahaga. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif maupun negatif.<sup>6</sup> Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam karyawan sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap karyawan. Karyawan dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya mengarahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerja.

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup>

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Seorang karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

---

<sup>6</sup>Danang, Suntoyo, *Sumber Daya Manusia Praktik Peneliti*, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta 2012, h.11

<sup>7</sup>Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika aditama, 2009), h. 18

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Alasan digunakannya pendekatan ini karena peneliti ingin lebih memahami secara lebih mendalam mengenai pengaruh proses pemberian pembiayaan dan preferensi terhadap kepercayaan nasabah pembiayaan multijasa. Selain itu dengan menggunakan metode kuantitatif, data yang didapat akan lebih lengkap, lebih mendalam, kredibel, dan bermakna. Jenis penelitian kuantitatif yang dipilih untuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Metode deskriptif tersebut digunakan untuk mendeskripsikan suatu peristiwa yang telah terjadi untuk mendapatkan suatu fakta yang berkaitan dengan menguraikan secara mendalam bagaimana proses pemberian pembiayaan dan preferensi terhadap kepercayaan nasabah pembiayaan multijasa.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh.

Untuk mendapatkan data atau digunakan teknik penyebaran angket/ kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternative pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Teknik dalam menguji keabsahan data yang di peroleh, peneliti menggunakan teknik SPSS (*Statistical Package For Social Seince*) versi 24. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan uji determinan. Dengan melakukan pengecekan data kembali pada sumber yang sama, diharapkan mendapat data yang lebih akurat yang mana menggunakan teknik pengambilan data yang berbeda, misalnya menggunakan teknik observasi dan wawancara.

Dalam data kuantitatif data yang dikumpulkan seharusnya harus akurat, up to date, komprehensif dan relevan bagi persoalan atau permasalahan yang diteliti. Penggunaan data primer lebih diutamakan daripada penggunaan data sekunder. Jenis-jenis data tersebut dapat dikelompokan sebagai berikut : Data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti dari sumber pertama baik individu maupun perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian koesioner. Data sekunder, yaitu data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer maupun pihak lain.

Langkah-langkah analisis data dalam penelitian kuantitatif diskriptif ini, yaitu dengan; persiapan, tabulasi data, dan penerapan data sesuai pendekatan penelitian. Ada beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: Observasi, metode observasi

merupakan suatu studi yang sistematis dan yang dipertimbangkan dengan baik melalui panca indra terhadap peristiwa-peristiwa yang terjadi pada saat itu (pengamatan langsung). Kuesioner Instrument atau alat pengumpulan data adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah.

Dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan kuesioner dengan jenis kuesioner tertutup yaitu responden tinggal menjawab pilihan pertanyaan yang telah ditentukan. Keabsahan Data, data akan valid apabila nasabah dalam mengisi kuesioner bersifat obyektif dan memahami pertanyaan yang ada. Nasabah yang dijadikan sampel pengambilan data dapat dipercaya dan paham akan adanya resiko pembiayaan bermasalah

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil yang didapatkan berdasarkan data yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data berupa observasi, penyebaran angket/kuesioner, serta studi kepustakaan mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar yang dilakukan oleh penulis, maka dapat dipaparkan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut:

#### **Uji Validitas**

Uji validitas butir menggunakan rumus korelasi *product moment* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic versi 24* yang secara otomatis menampilkan koefisien validitas masing-masing butir instrumen. Mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Yaitu dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 1$  dimana ( $n$ ) adalah jumlah sampel penelitian. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

**Tabel .1 Hasil Uji Validitas**

| Item                 | Item Total<br>Corelation | r <sub>tabel</sub> (32-<br>2=30) | Keterangan |
|----------------------|--------------------------|----------------------------------|------------|
| Kompensasi (X1)      |                          |                                  |            |
| P1                   | 0,532                    | 0,349                            | Valid      |
| P2                   | 0,591                    | 0,349                            | Valid      |
| P3                   | 0,575                    | 0,349                            | Valid      |
| P4                   | 0,806                    | 0,349                            | Valid      |
| P5                   | 0,673                    | 0,349                            | Valid      |
| P6                   | 0,726                    | 0,349                            | Valid      |
| P7                   | 0,550                    | 0,349                            | Valid      |
| Motivasi (X2)        |                          |                                  |            |
| P8                   | 0,593                    | 0,349                            | Valid      |
| P9                   | 0,562                    | 0,349                            | Valid      |
| P10                  | 0,785                    | 0,349                            | Valid      |
| P11                  | 0,651                    | 0,349                            | Valid      |
| P12                  | 0,596                    | 0,349                            | Valid      |
| P13                  | 0,451                    | 0,349                            | Valid      |
| P14                  | 0,536                    | 0,349                            | Valid      |
| P15                  | 0,717                    | 0,349                            | Valid      |
| P16                  | 0,721                    | 0,349                            | Valid      |
| P17                  | 0,451                    | 0,349                            | Valid      |
| P18                  | 0,552                    | 0,349                            | Valid      |
| P19                  | 0,818                    | 0,349                            | Valid      |
| P20                  | 0,749                    | 0,349                            | Valid      |
| P21                  | 0,378                    | 0,349                            | Valid      |
| P22                  | 0,542                    | 0,349                            | Valid      |
| P23                  | 0,721                    | 0,349                            | Valid      |
| P24                  | 0,712                    | 0,349                            | Valid      |
| P25                  | 0,818                    | 0,349                            | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y) |                          |                                  |            |
| P26                  | 0,727                    | 0,349                            | Valid      |
| P27                  | 0,440                    | 0,349                            | Valid      |
| P28                  | 0,354                    | 0,349                            | Valid      |
| P29                  | 0,750                    | 0,349                            | Valid      |
| P30                  | 0,716                    | 0,349                            | Valid      |
| P31                  | 0,486                    | 0,349                            | Valid      |
| P32                  | 0,436                    | 0,349                            | Valid      |
| P33                  | 0,716                    | 0,349                            | Valid      |
| P34                  | 0,473                    | 0,349                            | Valid      |
| P35                  | 0,473                    | 0,349                            | Valid      |
| P36                  | 0,614                    | 0,349                            | Valid      |

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020



## 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. Tingkat validitas dapat diukur dengan program *statistical package for social sciences 24* (SPSS 24).<sup>8</sup>

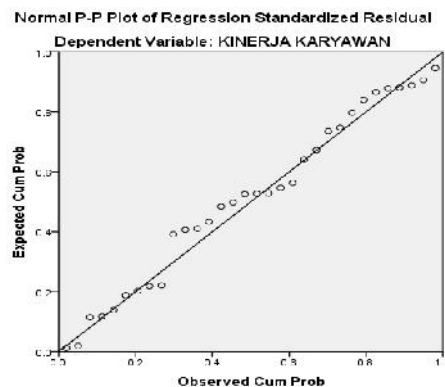
**Tabel .2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel         | Pernyataan | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keputusan |
|------------------|------------|-------------------------|-----------|
| Kompetensi       | P1-P7      | 0.754                   | Reliabel  |
| Motivasi         | P8-P25     | 0.913                   | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan | P26-P36    | 0,793                   | Reliabel  |

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020

## Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari ketiga variabel penelitian yang diperoleh berasal dari kata yang berdistribusi secara normal atau tidak.<sup>9</sup> Dibantu dengan program SPSS. Hasil uji normalis dapat dilihat pada tabel di bawah ini :



Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020

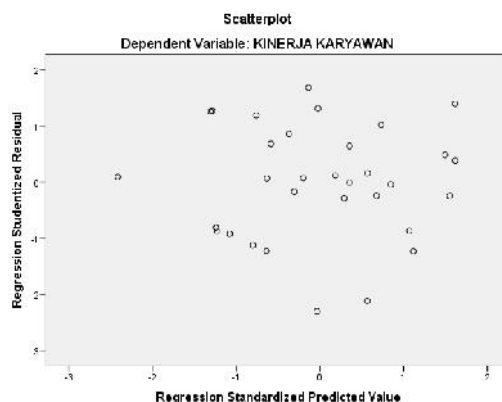
**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

<sup>8</sup>Sahid Raharjo "Cara Melakukan Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS" (<http://www.spssstatistik.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html> diakses 24 Juni 2020)

<sup>9</sup>Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: VC. Alfabeta, 2013), h. 70

Berdasarkan uji normalitas di atas menunjukkan titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas. dapat disimpulkan bahwa tes berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Pada gambar 2. diatas bahwa titik-titik menyebar dan berada diatas angka 0 pada sumbu X dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Multikolinearitas

Salah satu cara untuk menyatakan uji multikolinearitas adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari hasil analisis data. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, sebaliknya jika nilai  $VIF < 10$  maka tidak terjadi persoalan multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan program SPSS versi 24 dengan hasil:

**Tabel .3 Hasil Uji Multikolinearitas**

| Variabel |           | Collinearity Statistics |       |
|----------|-----------|-------------------------|-------|
|          |           | Tolerance               | VIF   |
| I        | 1         | 2                       | 3     |
|          | KONPENSAS | .999                    | 1.001 |
|          | MOTIVASI  | .999                    | 1.001 |

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai VIF untuk variabel kompensasi dan motivasi sebesar  $1,001 < 10$ , maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas atau dependen.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Teknik analisis regresi berganda adalah sebuah metode pendekatan untuk permodelan hubungan antara satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam uji hipotesis ini terdapat pengaruh antara Proses Pemberian Pembiayaan dan preferensi terhadap kepercayaan nasabah PT. Bank BRI Syariah Cabang Denpasar.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)  | 21.712                      | 5.484      |                           | 3.959 | .000 |
| KONPEN SASI | .493                        | .151       | .487                      | 3.261 | .003 |
| MOTIVASI    | .125                        | .057       | .328                      | 2.199 | .036 |

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020

Persamaan garis regresi berdasarkan hasil di atas adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 21,712 + 0,493X_1 + 0,125X_2 + e$$

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Motivasi

Konstanta sebesar 21,712 menyatakan bahwa jika Kompensasi dan Motivasi 0, maka Kinerja Karyawan 21,712. Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,493 dan koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0.125 menyatakan bahwa setiap pembahasan 1 skor pada masing-masing variabel akan meningkatkan Kompensasi sebesar 0,493 sedangkan Motivasi 0,125.

Untuk analisis regresi linier berganda, harga koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,493 sedangkan harga koefisien korelasi  $X_2$  sebesar 0,125.

## Uji t

Untuk melihat pengaruh variabel pengaruh prosedur pembiayaan multijasa dan preferensi terhadap variabel kepercayaan nasabah maka dilakukan uji hipotesis yaitu uji t. Pada tabel dapat dilihat hasil uji t dengan program SPSSversi 24. Menurut Imam Ghozali, uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.<sup>10</sup>

**Tabel 5. Hasil Uji t**

| No | Variabel   | t<br>hitung | Signifikansi |
|----|------------|-------------|--------------|
| 1  | Kompensasi | 3,261       | 0.003        |
| 2  | Motivasi   | 2,199       | 0.036        |

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020

### Hasil dari uji hipotesis kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $df = n-2$  yaitu n adalah jumlah responden, jadi  $df=32-2 = 30$  sehingga  $t_{tabel} = 1,697$  dan dilihat dari nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar  $3,261 > 1,697$  dengan nilai signifikansi  $0,03 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan selain didapat dari hasil uji SPSS dapat dilihat juga secara kontekstual atau yang ada dilapangan.

### Hasil dari uji hipotesis motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $df = n-2$  yaitu n adalah jumlah responden, jadi  $df=32-2 = 30$  sehingga  $t_{tabel} = 1,697$  dan dilihat dari nilai  $sig < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada tabel diatas diperoleh t hitung sebesar  $2,199 > 1,697$  dengan nilai signifikansi  $0,036 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adanya pengaruh terhadap Kinerja Karyawan selain didapat dari hasil uji SPSS dapat dilihat juga secara kontekstual atau yang ada dilapangan.

---

<sup>10</sup>Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,2013), h. 98

## Uji f

Menurut ghozali, uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.<sup>11</sup>

**Tabel 6. Hasil Uji f**

| ANOVA <sup>a</sup>  |                |    |             |       |                   |
|---|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model   | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1 Regression  | 157.499        | 2  | 78.749      | 7.930 | .002 <sup>b</sup> |
| Residual  | 287.970        | 29 | 9.930       |       |                   |
| Total   | 445.469        | 31 |             |       |                   |
| a. Dependent Variable: Kepercayaan Nasabah  |                |    |             |       |                   |
| b. Predictors: (Constant), Preferensi, 5C (CHARACTER, CAPACITY, CAPITAL, CONDITION, COLLATERAL) |                |    |             |       |                   |

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020

Berdasarkan hasil uji F hitung yang diperoleh dari hasil regresi dengan bantuan SPSS yang dimana F hitung sebesar 7,930 dengan nilai signifikansi 0,002. Karena F hitung sebesar 7,930 dengan nilai signifikansi  $0,002 < 0,005$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Ini berarti variabel Kompensasi, Motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi**

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .595 | .354     | .309              | 3.15119                    |

Sumber : Data Primer Diolah dengan SPSS versi 24, 2020

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil.

<sup>11</sup>Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. (Yogyakarta: Universitas Diponegoro, 2012) h, 98

Determinasi dihitung dengan melihat  $R^2$  pada tabel 4.7 sebesar 0,354 dikalikan dengan 100% maka besarnya koefisien determinasi adalah:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,354 \times 100\% \\ &= 35,4\% \end{aligned}$$

Koefisien determinasi 35,4 % berarti pengaruh Kompensasi dan Motivasi sebesar 35,4 %, sedangkan sisanya  $100 - 35,4\% = 64,6\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar**

Pada rumusan masalah penelitian yang pertama dapat dilihat dari uji regresi berganda dengan persamaan  $Y = 21,712 + 0,493 X_1 + 0,125 X_2 + e$ . Dengan signifikan  $X_1$  adalah  $0,003 < 0,05$ , dengan nilai signifikan sebesar 0,003 dimana nilai signifikan kurang dari nilai  $\alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan untuk nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,261 > 1,697$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan bahwa : Variabel Kompensasi  $X_1$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa peningkatan kinerja para karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh pimpinan cabang diantaranya; akan mendapat hadiah berupa benda ketika mencapai target, mendapat penghargaan untuk karyawan yang berprestasi dan kenaikan jabatan bagi para karyawan yang dapat bekerja dengan baik dan selalu mencapai target perusahaan. Sehingga hal ini dapat memacu karyawan untuk lebih giat dan saling berkompetisi didalam penyelesaian pekerjaannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatkan kinerja karyawan bergantung kepada kompensasi yang diberikan perusahaan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang ada di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BRI Syariah cabang Denpasar**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang pertama dapat dilihat dari uji regresi berganda dengan persamaan  $Y = 21,712 + 0,493 X_1 + 0,125 X_2 + e$ . Dengan ini Signifikan  $X_2$  adalah  $0,036 < \alpha$  pada  $0,05$ , dengan nilai signifikan sebesar  $0,036$  dimana nilai signifikan kurang dari nilai  $\alpha$   $0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan untuk nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,199 > 1,697$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diinterpretasikan bahwa : Variabel Motivasi  $X_2$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan selain ini dapat dari uji SPSS dapat dilihat juga secara kontekstual atau yang ada di lapangan.

Dari hasil pengamatan di lapangan para karyawan terlihat rajin dalam tingkat kehadiran dan terlihat mendapatkan perhatian dari pimpinan cabang yang memberikan dorongan serta motivasi kepada karyawan. Namun peneliti mengamati kurangnya hubungan baik antar sesama karyawan, sehingga terlihat kurang kompak atau kurang maksimal dalam menjalin kerja tim.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu unsur penting dalam suatu lembaga, yang berarti motivasi harus dimiliki setiap karyawan agar terus meningkat kinerjanya. Motivasi dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, dan saling menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja operasional.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar**

Berdasarkan rumusan masalah yang ketiga untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau keseluruhan bisa dilihat dari uji  $F$  pada tabel 4.5 Anova, yaitu : variabel pengaruh kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $7,930 > 4,17$ , dengan nilai signifikan  $0,02 < 0,5$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji normalitas dengan normal *P-P Plot of regression standardized residual test* jika titik titik berada di dekat atau mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi dengan

normal. Pada nilai R dapat diketahui besarnya koefesien regresi antara X1 dan X2 terhadap Y sebesar 0,595 (cukup) sedangkan *square* sebesar 0,354 yang berarti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar sebesar 35,4% sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, diketahui bahwa variabel independen yang terdiri dar Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan atau secara parsial ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 24 ditemukan hasil penelitian bahwa uji regresi berganda ditemukan  $Y = 21,712 + 0,493 X_1 + 0,125 X_2 + e$  artinya jika variabel X1 kompensasi = 0 dan X2 motivasi = 0 maka variabel Y kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar sudah mempunyai nilai sebesar 21,712, jadi tanpa diberikan nilai kompensasi dan motivasi maka kinerja karyawan sudah punya tingkat nilai 21,712 tersebut.

Hasil dari uji t nilai X1 kompensasi sebesar 3,261. Sedangkan X2 motivasi adalah sebesar 2,199 yang artinya hipotesis Ha1 dan Ha2 ada pengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan untuk perusahaan. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.



#### **IV. PENUTUP**

Berdasarkan hasil pembahasan analisis data melalui pembuktian terhadap hipotesis dari permasalahan yang diangkat, maka dapat di ambil simpulan dari penelitian sebagai berikut:

*Pertama* Berdasarkan hasil pembahasan secara persial bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai uji regresi berganda pengaruhnya sebesar 0,493 tergolong cukup tinggi dengan niali signifikan sebesar  $0,03 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Hipotesis  $H_{a1}$  ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  kompensasi terhadap variabel  $Y$  kinerja karyawan.

*Kedua* Berdasarkan hasil pembahasan secara persial bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai uji regresi berganda pengaruhnya sebesar 0,125 tergolong sangat lemah dengan niali signifikan sebesar  $0,036 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya Hipotesis  $H_{a2}$  ada pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_2$  motivasi terhadap variabel  $Y$  kinerja karyawan.

*Ketiga* Berdasarkan rumusan masalah yang ketiga untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau keseluruhan bisa di lihat dari uji  $F$  pada tabel 4.5 Anova, yaitu : variabel pengaruh kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji niali  $F$  hitung  $> F$  tabel yaitu  $7,930 > 4,17$ , dengan nilai signifikan  $0,02 < 0,5$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada nilai  $R$  dapat diketahui besarnya koefisien regresi antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 0,595 (cukup) sedangkan *square* sebesar 0,354 yang berarti pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar sebesar 35,4% sisanya sebesar 64,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka, saya peneliti memberikan saran-saran diatanya:

*Pertama* Motivasi yang diberikan PT Bank BRI Syariah Cabang Denpasar tergolong rendah dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,125, sehingga perlu adanya peningkatan motivasi yang lebih membangun untuk para karyawan, dengan memperhatikan permasalahan secara komprehensif sehingga motivasi karyawan semakin meningkat.

*Kedua* Kompensasi diberikan perusahaan kepada karyawan tergolong cukup tinggi dengan nilai koefisien regresi 0,493, maka perlu ditingkatkan lagi agar dapat mencapai koefisien yang sangat tinggi, dan ditingkatkan kembali untuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan, sebaiknya pada setiap divisi karyawan yang terbaik mendapatkan kompensasi tidak hanya karyawan terbaik secara global.

*Ketiga*, Sumbangsih variabel X1 kompensasi dan X2 motivasi adalah 35,4% sedangkan 64,6% adalah faktor-faktor yang tidak diketahui, sehingga peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada faktor-faktor tersebut.

**DAFTAR RUJUKAN**

Adinda Raditya Putri, Manager Operasional Bank BRI Syariah Cabang Denpasar, Wawancara Pribadi, Denpasar 28 Oktober 2019

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009 *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Bandung: Refika aditama,

Danang, Suntoyo, 2012 *Sumber Daya Manusia* Praktik Peneliti, Center For Academic Publishing Service, Yogyakarta

Kementrian Agama, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: PT Sinergi Pustaka Indonesia)

Sinambela, Lijan, Poltak, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, ),

Ghozali, Imam. 2013 Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,

Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, 2013 *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. (Bandung: VC. Alfabeta, ),

Sahid Raharjo ''Cara Melakukan Uji Reabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS'' (<http://www.spssstatistik.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html> diakses 24 Juni 2020)

Wibowo, 2017 *Manajemen Kinerja*, (Depok: Rajawali, ),