

## PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BCA KANTOR CABANG UTAMA KERTAJAYA SURABAYA

Oleh: Andhy Prasetyo  
Email:andhypras93@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel penelitian ini sebanyak 67 karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama yang diperoleh dari teknik sampel *proportional random sampling* dan menggunakan rumus slovin. Data penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) berdasarkan uji t diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya dengan nilai t sebesar 3,066 dengan taraf signifikansinya sebesar  $0,003 < 0,05$ , (2) berdasarkan uji t diketahui bahwa motivasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya dengan nilai t sebesar 5,932 dan taraf signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05, (3) berdasarkan uji t diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya dengan nilai t sebesar 2,088 dengan taraf signifikansinya sebesar  $0,041 < 0,05$ , (4) sesuai dengan hasil dari uji F, maka dapat diketahui bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya dengan nilai F sebesar 235,134 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , (5) sesuai dengan *standardized coefficient* (beta), variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi dengan *standardized coefficient* beta sebesar 0,551.

**Kata kunci** : kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

### Abstract

*This research was conducted to determine the effect of compensation, job satisfaction, and work motivation partially or simultaneously on the performance of Bank BCA employees at Kertajaya Main Branch Surabaya. This type of research is quantitative descriptive. The sample of this study was 67 employees of Bank BCA Main Branch Office obtained from proportional random sampling technique and using slovin formula. This research data uses primary data and secondary data. Data collection techniques using questionnaires and documentation. The data analysis technique is multiple linear regression analysis. The results of this study prove that (1) based on the t test it is known that compensation has a significant effect on the performance of Bank BCA Kertajaya Main Branch Surabaya employees with a t value of 3.066 with a significance level of  $0.003 < 0.05$ , (2) based on the t test it is known that motivation proven to have a significant effect on the performance of employees of Bank BCA Kertajaya Main Branch Office with a t value of 5.932 and a significance level of 0.000 less than 0.05, (3) based on the t test it is known that job satisfaction has a significant effect on employee performance of Bank BCA Kertajaya Main Branch Office with t value of 2.088 with a significance level of  $0.041 < 0.05$ , (4) in accordance with the results of the F test, it can be seen that compensation, motivation, job satisfaction simultaneously affect the performance of employees of Bank BCA Kertajaya Main Branch Office with an F value of 235,134 with a significance level of  $0,000 < 0,05$ , (5) according d ith the standardized coefficient (beta), the variable that most influences employee performance is the motivational variable with a standardized coefficient beta of 0.551.*

**Keywords:** *compensation, job satisfaction, work motivation, employee performance*

## **Pendahuluan**

Semua perusahaan menyadari arti penting sumber daya manusia. Perusahaan dapat maju dan berkembang jika karyawan bersedia mengerahkan semua kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Optimalisasi sumber daya kerja menjadi titik sentral dalam meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan yang sangat penting dalam menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil capaian karyawan. Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan menunjukkan pada bentuk-bentuk nyata dari hasil kerja karyawan.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tinggi rendahnya kinerja tergantung dari kesediaan atau kemauan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, kinerja karyawan sangat ditentukan oleh faktor yang pendorong.

Salah satu faktor pendorong karyawan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2015:117) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan harus menyediakan kompensasi, atau balasan yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasa (kinerja) mereka terhadap persusahaan yang selama ini telah memberikan yang terbaik. Hal ini dapat memberikan semangat kepada karyawan yang lainnya untuk juga bersikap secara kompetitif memberikan yang terbaik kepada perusahaan, karena dengan demikian usaha karyawan tersebut akan membuahkan hasil secara individual (kompensasi) yang diterima dari perusahaan.

Selain kompensasi faktor yang pendorong kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sekumpulan perasaan emosi pekerja, baik yang menyenangkan ataupun tidak, yang merupakan hasil pandangan pekerja terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya (Hasibuan, 2015). Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan.

Kepuasan kerja bagi karyawan merupakan hal yang paling pokok dalam mendorong karyawan meraih kinerja yang tinggi. Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong karyawan berkinerja tinggi.

Faktor lain yang tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kinerja karyawan selain kompensasi dan kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Motivasi menurut Murray (dalam Wijono, 2010: 20) mendefinisikan motivasi sebagai sebuah faktor yang mengakibatkan munculnya, memberi arah dan menginterpretasikan perilaku seseorang. Motivasi merupakan proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Dalam pengertian ini motivasi dianggap sebagai sesuatu yang menjadi sebab timbulnya perilaku seseorang dalam mencapai tujuannya. Hal ini berarti motivasi merupakan sesuatu yang bersumber dari dalam diri karyawan yang bisa dipengaruhi oleh berbagai hal baik dari luar dirinya ataupun dari dalam dirinya.

Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya merupakan salah satu organisasi perusahaan perbankan yang memiliki tantangan besar. Kompetisi di dunia

perbankan sangat ketat. Hanya perusahaan perbankan yang memiliki SDM yang berkinerja tinggi yang akan mampu memenangkan persaingan.

Selain masalah kompetisi di dunia perbankan yang membutuhkan SDM berkinerja tinggi, BCA Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya juga dihadapkan pada pergeseran kompensasi seiring perkembangan teknologi digital. Kompensasi sekarang tidak hanya berarti materi saja tapi juga kebebasan kerja dan waktu kerja yang fleksibel. Kepuasan kerja secara otomatis juga berubah. Kepuasan kerja karyawan sekarang tidak hanya ditentukan oleh besarnya kompensasi materi saja.

Adanya perubahan bentuk kompensasi kepuasan kerja, Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya perlu melakukan upaya mendorong karyawan tetap berkinerja tinggi. Salah satu upaya untuk mendorong karyawan berkinerja tinggi adalah dengan memahami pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk menelusuri pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.

## **Landasan Teori Kompensasi**

Hasibuan (2015:117) memberikan pengertian kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Jackson dan Mathis (2002:119) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat digolongkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Selanjutnya kompensasi dibagi menjadi dua bagian yaitu gaji pokok dan gaji variabel. Kadarisman (2012:121) menyatakan bahwa kompensasi bisa diukur setidaknya melalui beberapa indikator, antara lain yakni gaji dan upah, insentif, dan tunjangan.

## **Kepuasan Kerja**

Robbins (2003), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Brown & Ghiselli (Sutrisno 2011: 79), mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu kedudukan, pangkat, jaminan finansial dan sosial, dan mutu pengawasan. Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Luthans (Umar, 2010: 38) yaitu pembayaran karyawan, bentuk pekerjaan, rekan kerja, jenjang karir, dan supervisi.

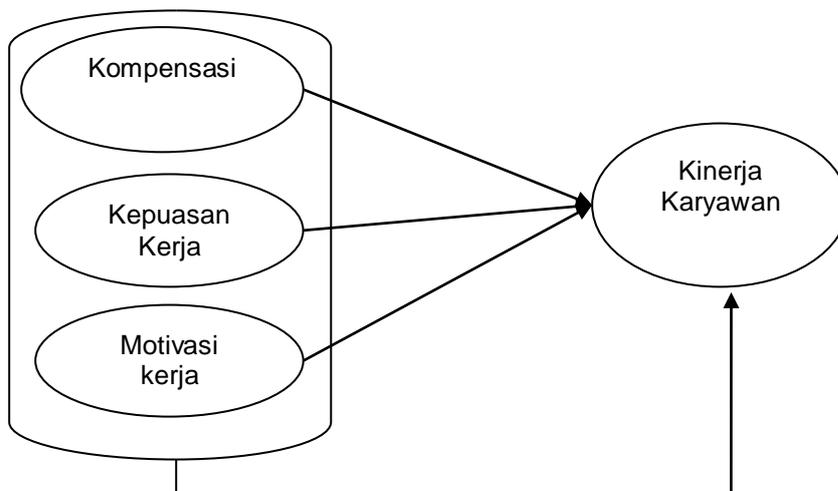
## **Motivasi**

Selanjutnya menurut Handoko, (2012:250) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Jadi motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Sutrisno, (2011:116) menyatakan motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor extern. Indikator motivasi penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2015), yakni tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, selalu berusaha mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya, senang memperoleh pujian atas pekerjaannya, bekerja dengan ingin memperoleh insentif, dan bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari atasan dan teman.

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang telah ditetapkan kepada mereka dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2015:34). Menurut pendapat Davis dalam Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hasibuan (2010) menyatakan bahwa ada beberapa indikator umum yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, kepribadian, dan ketepatan waktu.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

- H1 : Variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.
- H2 : Variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.
- H3 : Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 200 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan adalah *proporsional random sampling*. Jumlah sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, yakni sebanyak 67 responden.

Jenis sumber data dalam penelitian ini ada 2 yakni data primer dan data sekunder. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah dihasilkan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada sampel penelitian. Sedangkan data sekunder bisa berupa data-data yang didapat dari media, majalah, buku, dan sumber informasi lainnya yang berupa arsip, dokumen, dan lain sebagainya yang berkaitan dengan tema-tema gaya kepemimpinan, komitmen, kepuasan kerja, prestasi kerja dan perusahaan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan kuesioner dan dokumentasi. Jenis kuesioner yang dipakai adalah kuesioner tertutup dengan jenis skala likert lima poin. Dalam penelitian ini dokumentasi diperoleh berbagai macam sumber data yang berkaitan gaya kepemimpinan, budaya kerja, komunikasi internal dan kinerja karyawan perusahaan BCA Kertajaya Surabaya.

Menurut (Sugiyono, 2013:244), yang artinya Analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20.0 *for windows* untuk menguji hipotesis. Rancangan teknik analisis dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Kuesioner

Hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel kompensasi dengan indikator upah dan gaji yang layak, insentif yang layak, dan tunjangan yang layak diperoleh hasil jawaban tertinggi pada pernyataan setuju yaitu sebanyak 126 jawaban dengan total rata-rata indikator di atas 3. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompensasi sudah baik.

Hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi diperoleh hasil jawaban tertinggi pada pernyataan setuju dengan jumlah jawaban 463. Rata-rata jawaban responden pada masing-masing indikator adalah di atas 3. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya sudah tinggi.

Hasil perhitungan frekuensi jawaban responden pada variabel kepuasan kerja diperoleh hasil jawaban tertinggi pada pernyataan setuju dengan jumlah jawaban 221. Sedangkan untuk rata-rata jawaban pada masing-masing indikator adalah di atas 3. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya sudah baik.

Rata-rata jawaban pada masing-masing indikator dari kuesioner mengenai kinerja karyawan adalah di atas 3. Mayoritas responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan yang ada dalam kuesioner mengenai kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya sudah baik.

### Karakteristik Responden

Hasil distribusi frekuensi diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 29 orang (43,3%) dan perempuan berjumlah 36 orang (38,7%). Artinya karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya sebagian besar adalah perempuan.

Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa responden yang berusia 18-25 tahun berjumlah 8 orang (11,9%), responden dengan usia antara 26-35 tahun sebanyak 47 orang (70,1%), responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 10 orang (14,9%), dan responden paling sedikit adalah yang berusia >45 tahun (3,0%). Artinya sebagian besar (47%) karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya adalah responden dengan usia produktif yang berusia 26-35.

Hasil distribusi frekuensi yang dilakukan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan SMA berjumlah 18 orang (52,2%), responden dengan pendidikan S1 sebanyak 18 orang (26,9%), dan responden dengan pendidikan S2 berjumlah 14 orang (20,9%). Artinya sebagian besar (52,2%) karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya adalah responden dengan pendidikan SMA.

Pengujian Instrumen Data  
Uji validitas

**Tabel 1**

**Validitas Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2-tailed)	Hasil
Kompensasi (X1)	X1.1	0,868	0,000	Valid
	X1.2	0,776	0,000	Valid
	X1.3	0,782	0,000	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,796	0,000	Valid
	X2.2	0,827	0,000	Valid
	X2.3	0,753	0,000	Valid
	X2.4	0,735	0,000	Valid
	X2.5	0,723	0,000	Valid
	X2.6	0,666	0,000	Valid
	X2.7	0,795	0,000	Valid
	X2.8	0,792	0,000	Valid
	X2.9	0,750	0,000	Valid
	X2.10	0,808	0,000	Valid
	X2.11	0,692	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,737	0,000	Valid
	X3.2	0,807	0,000	Valid
	X3.3	0,785	0,000	Valid
	X3.4	0,818	0,000	Valid
	X3.5	0,830	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,810	0,000	Valid
	Y.2	0,865	0,000	Valid
	Y.3	0,838	0,000	Valid
	Y.4	0,722	0,000	Valid

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan mengenai setiap variabel yakni kompensasi (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian semua pernyataan mengenai variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

**Tabel 2**

**Reliabilitas Variabel**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
Kompensasi	0,735	3	Reliabel
Motivasi	0,926	11	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,848	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,825	4	Reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel kompensasi > dari 0,6, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel. Selanjutnya variabel motivasi dan kepuasan kerja juga memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka hal ini menjadikan

pernyataan yang terdapat di kuesioner dikatakan reliabel. Pada variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* juga lebih besar 0,6, maka pernyataan tersebut juga dikatakan reliabel. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

### Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

**Tabel 3**

#### Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
0,522	0,948

Sumber : Hasil Olah Data SPSS. 2020

Hasil tabel 3 di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh mempunyai nilai *Kolmogorov-Smirnov* nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh lebih dari dari 0,05 yaitu sebesar 0,948 di mana nilai tersebut telah sesuai dengan kriteria bahwa sebaran residual disebut berdistribusi normal apabila taraf signifikan  $> 0,05$ .

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4**

#### Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,179	5,582
Motivasi	0,151	6,641
Kepuasan kerja	0,178	5,632

Sumber : Hasil Olah data SPSS 2020

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa nilai Tolerance ketiga variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF ketiga variabel lebih kecil dari 10, sehingga dapat diartikan bahwa antar variabel independen tidak terjadi *multikolinieritas*.

Uji Heterokedastisitas

**Tabel 5**

#### Uji Heteroskedastisitas

ABS_RS	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan Kerja
Sig.	0,999	0,561	0,918

Berdasarkan hasil di atas nilai sig (2-tailed) nilai sig lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

### Analisi Regresi Linier Berganda

**Tabel 6**

#### Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	0,181	0,611
	Kompensasi	0,334	0,109
	Motivasi	0,225	0,038
	Kepuasan kerja	0,146	0,070

Sumber: Perhitungan SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda tersebut maka diperoleh koefisien regresi sehingga dapat dirumuskan pada persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,181 + 0,334X_1 + 0,225X_2 + 0,146X_3$$

Berdasarkan perumusan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ketika kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mengalami peningkatan, maka variabel dependen, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan pula karena kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja karyawan adalah sebesar 0,181. Jika kompensasi ( $X_1$ ) naik sebesar satu satuan, sementara motivasi ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,334. Sedangkan apabila motivasi ( $X_2$ ) naik satu satuan, sementara kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,225. Demikian pula jika kepuasan kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan, sementara motivasi ( $X_2$ ) dan kompensasi ( $X_1$ ) tetap, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) naik sebesar 0,146.

### Uji Hipotesis

Uji t

**Tabel 7**

Uji t

Model	t hitung	Sig.
Kompensasi	3,066	0,003
Motivasi	5,932	0,000
Kepuasan Kerja	2,088	0,041

Sumber: Perhitungan SPSS

Nilai signifikansi dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F

**Tabel 8**

Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	180,725	3	60,242	235,134	,000 <sup>b</sup>
Residual	16,141	63	0,256		
Total	196,866	66			

Sumber: Perhitungan SPSS

Hasil nilai F sebesar 235,134 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000, berarti hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_a$  diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama (simultan) terhadap terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Uji  $R^2$  (R-squared)

**Tabel 9**

R Determinan	$R^2$
0,958	0,918

Sumber: Perhitungan SPSS

Nilai dari  $R^2$  ialah sebesar 0,918. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel

kinerja karyawan (Y) sebesar 91,8%, dan sisanya yaitu sebesar 8,2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengaruh Variabel Bebas yang Paling Dominan

**Tabel 10**

**Variabel Dominan**

Model	Standardized Coefficients (Beta)
(Constant)	
Kompensasi	0,261
Motivasi	0,551
Kepuasan kerja	0,179

Diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel bebas adalah motivasi yaitu dengan nilai *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,551. Hal ini berarti dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini, motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

**Pembahasan**

**Variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya**

Dalam penelitian ini variabel kompensasi (X1) memiliki taraf signifikansi 0,003 yang nilainya lebih kecil dari 0,050 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang layak yang diberikan perusahaan akan dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan yang baik. Hal ini berarti bahwa kompensasi yang semakin tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin meningkat.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Mujiati (2016) yang membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryono dan Fatoni (2016) yang juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil di atas menunjukkan bahwa seseorang dalam menghasilkan hasil kerja sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. kompensasi yang layak tercermin dari perusahaan yang memberikan upah dan gaji dengan layak kepada karyawannya, memberi insentif yang layak, dan memberi tunjangan yang layak kepada karyawannya. Semakin layak dan tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini juga menunjukkan sebagian besar responden menyatakan bahwa karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya telah diberi kompensasi yang layak. Hasil kuesioner variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata yang baik. Variabel kompensasi yang layak pada akhirnya mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugasnya sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan.

**Variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya**

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja (X3) memiliki taraf signifikansi 0,041 yang nilainya lebih kecil dari 0,050 atau 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Hanafi, dan Cahyadi (2018) yang

menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seorang karyawan dalam menghasilkan hasil pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Sehingga karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya cenderung menghasilkan kinerja yang baik.

### **Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan kerja (X3) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Merujuk pada hasil analisis regresi linier berganda, maka diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif. Hasil pengujian hipotesis dari uji F menunjukkan taraf signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan kerja (X3). Nilai  $R^2$  (*R-squared*) sebesar 91,8% menunjukkan hubungan yang kuat dari perubahan variabel kinerja karyawan yang dipengaruhi tiga variabel, yaitu kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil uji F diketahui bahwa variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya Surabaya.

Berdasarkan penjelasan di atas, menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Sukidi dan Wajidi (2016) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

### **Pengaruh Variabel Bebas yang Paling Dominan**

Variabel bebas yang paling dominan adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi merupakan variabel bebas yang paling dominan dari variabel-variabel yang lain dengan nilai *standardized coefficient* (Beta) sebesar 0,551. Artinya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi yang tinggi yang dicerminkan oleh kepemilikan tanggung jawab pada diri karyawan, melaksanakan tugas yang jelas dan menantang, ada umpan balik atas hasil kerja, senang bekerja, berusaha mengungguli karyawan lain, mengutamakan prestasi, berusaha memenuhi kebutuhan hidup, senang mendapatkan pujian, ingin memperoleh insentif, dan bekerja dengan harapan memperoleh perhatian dari atasan.

### **Penutup**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini serta pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya secara parsial maupun simultan. Sesuai dengan *standardized coefficient* (beta), variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi dengan *standardized coefficient* beta sebesar 0,551

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah mengingat kompensasi, merupakan variabel yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya, maka Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya perlu mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya agar kinerja karyawan meningkat peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, disarankan untuk menggunakan variabel selain yang terdapat dalam penelitian ini. Mengingat motivasi, merupakan variabel yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya, maka Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawannya agar

kinerja karyawan meningkat. Hal ini dapat dilakukan dengan membantu merencanakan karier karyawan, memelihara hubungan social yang baik antara pihak manajemen maupun direksi dan karyawan, mendengarkan ide-ide karyawan, menjelaskan peran karyawan terhadap perusahaan, memberikan apresiasi peningkatan kinerja sekecil apapun, dan melakukan kontrol sesering mungkin saat karyawan bekerja. Mengingat kepuasan kerja, merupakan variabel yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya, maka Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya perlu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan meningkat. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan lingkungan terbaik untuk para karyawan, memberikan pelatihan pada karyawan, memberikan fasilitas pendukung, memberikan semangat kerja kepada karyawan, memberikan dukungan saat karyawan memberikan suatu ide baru yang baik untuk perusahaan, memberikan tujuan dan target sesuai kemampuan, dan menerima saran dari karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  sebesar 0,918 atau sebesar 91,8% menunjukkan bahwa 91,8% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan Bank BCA Kantor Cabang Utama Kertajaya disebabkan adanya pengaruh yang berasal dari variabel yang diteliti yaitu variabel kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan tema yang sama, disarankan untuk menggunakan variabel selain yang terdapat dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN*, 15(2).
- Hamdiyah, Andi Tri Haryono., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jackson, J. H., & Mathis, R. L. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

- Sukidi., & Wajdi, F. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 18(2).
- Setiawan, K. A., & Mujiati, N. M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*,5(12),7956-7983.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.