

HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR DANA NUSANTARA DI KOTA BATAM

Angela Saskia¹, Raymond²

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam,
Jalan R. Soeprapto Muka Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau
29434, Indonesia.

email: angelasaskia22@gmail.com

² Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam, Jalan R. Soeprapto Muka
Kuning, Kibing, Kec. Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29434, Indonesia.

email: raymond@puterabatam.ac.id

ABSTRACT

The aims of this research is to reveal and analyse **The Relationship between motivation and compensation against employee's performance at BPR Dana Nusantara**. There're 150 respondent used in this research to be analysed. Details in this research will be conducted using Multiple Regression Analysis. It's two kinds of independence variables on this research, consist of motivation, and compensation and one dependence variable namely employee's performance.. Three results in this research has been found, and it shown that, motivation influenced positively and significantly to employee's performance, and the probability of Significance is $0.001 < 0.050$, it meant that 1st hypothesis in this research, accepted. And for the result of 2nd hypothesis shown that compensation influenced positively and significantly to employee's performance, and the probability of Significance is $0.000 < 0.050$, It meant that 2nd hypothesis in this research, accepted. And for 3rd hypothesis in this research shown that motivation and compensation simultaneously influenced positively and significantly to employee's performance, and the probability of Significance is $0.000 < 0.050$, It meant that 3rd hypothesis in this research, accepted. And the amount of adjusted R square is 73.3% it mean that employee's performance can be explained by motivation and compensation as much as 73.3% and the rest 26,7% explained by other variable outside this research.

Key words : motivation, compensation and employee's performance.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Batam yang cenderung stagnan dan berkisar diantara 5% menyebabkan perusahaan harus bekerja ekstra keras dan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja karyawan. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Salah satu yang bertumbuh dan ikut menyumbang dalam perkembangan ekonomi di kota Batam adalah tumbuh dan munculnya industri perbankan. Tidak lepas dari pertumbuhan ini, telah hadir pula apa yang disebut dengan PT Bank Perkreditan Rakyat, atau lebih dikenal sebagai BPR. Pertumbuhan dan perkembangan bank ini telah tumbuh dengan baik di kota Batam, Ada lebih dari 10 nama bank BPR yang ada di kota Batam. Hal ini tentu saja mendatangkan persaingan baik di antara bank BPR maupun bank

konvensional yang lain baik milik swasta maupun pemerintah. Mereka semua memiliki tujuan yang sama yaitu meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawannya, atau sumber daya manusianya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Perusahaan yang mampu memberikan arahan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik akan sangat mungkin dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan kompetitor yang lain, Perusahaan yang baik tentu saja dapat dilihat dari kinerja keuangan perusahaan itu sendiri, jika perusahaan menunjukkan laporan keuangan yang baik seperti mendapat keuntungan terus menerus atau terdapat penambahan aset maka dapat dikatakan bahwa perusahaan dikelola dengan sangat baik. Aspek yang dapat mengarahkan hal itu adalah karena perusahaan telah dapat memotivasi karyawan dengan baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan yang menjadi model pencapaian tujuan perusahaan yaitu kinerja perusahaan.

Salah satu dari sekian PT BPR yang ada di kota Batam adalah PT BPR Dana Nusantara. Bank ini sama seperti bank bank yang lainnya terus berusaha meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara meningkatkan laba perusahaan. Sama seperti dengan bank bank yang lainnya permasalahan yang terjadi di BPR Dana Nusantara juga disinyalir berasal dari penurunan motivasi karyawan, indikator ini dapat terlihat dalam sebaran data keterlambatan jam kantor yang lebih sering dan terjadi peningkatan setiap 6 bulan masa tinjau absensi karyawan. Demikian juga motivasi untuk kerja lembur yang semakin tidak diminati lagi meskipun perusahaan memberikan insentif pada setiap jam era lembur tersebut. Dari kondisi di atas nampak bahwa terdapat atau ada beberapa faktor yang dirasakan oleh karyawan yang belum seirama dengan keinginan mereka, disisi lain karyawan merasa hasil kerja selama ini tidak mendapatkan apresiasi yang memadai dari perusahaan. Faktor kedua yang menyebabkan terjadinya menurunnya motivasi karyawan yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan yang seharusnya diterima oleh karyawan, indikator ini jelas terlihat dari beberapa karyawan yang masih saja memberikan masukan baik lewat email maupun jalur komunikasi yang lain yang mengharapakan kepada manajer keuangan untuk meninjau kembali besaran insentif kompensasi yang tidak hanya didasarkan jam kerja namun juga senioritas karyawan. . Indikator lainnya adalah jumlah rata rata pekerjaan yang dapat dihitung dengan skala kuantitatif dalam setiap pekerjaan tambahan per hari selalu selesai kurang dari 90% dari jumlah kerja harian, contoh misalnya pekerjaan rekapitulasi nasabah masuk dalam setiap hari untuk pekerjaan yang tidak urgent, tidak pernah 100% tercapai. Berikut ditampilkan tinjauan absensi selama 6 bulan terakhir dari semua departemen yang ada dalam perusahaan PT BPR Dana Nusantara Juli sampai dengan Oktober 2019, sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Absensi

Bagian . Divisi	Tingkat Keterlambatan
Akunting	15%
Lending	15%
Funding	20%
Marketing	20%

Supporting	15%
Legal	15%

Sumber: PT BPR Dana Nusantara 2020

Fenomena tabel di atas menunjukkan kinerja karyawan terjadi saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyaknya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah, dan fenomena Kuantitas yang diperoleh oleh peneliti menemukan bahwa rata-rata pegawai pada bank dianggap kurang kurang memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan, sedangkan fenomena ketepatan waktu pada Bank dianggap tidak sesuai target seperti lama waktu seorang karyawan dalam melayani nasabah dan waktu karyawan dalam melakukan laporan.

PT. BPR Dana Nusantara adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan BPR Dana Nusantara memulai kegiatan operasionalnya dibawah pimpinan dan pengawasan orang-orang yang professional dan berpengalaman di bidang perbankan dan dalam waktu 1 (satu) tahun telah dikenal luas oleh masyarakat Batam dan telah membantu peningkatan perkembangan ekonomi di Batam. BPR Dana Nusantara memberikan layanan perbankan berupa Tabungan, Deposito dan Kredit untuk seluruh lapisan masyarakat. Aset BPR Dana Nusantara pada September 2019 telah mencapai 852 miliar rupiah dengan 5 (lima) kantor operasional. Kantor pusat berada di Nagoya dan kantor cabang berada di Panbil, Tanjung Uncang, KDA Junction dan Tanjung Pinang. BPR Dana Nusantara telah melayani lebih dari 10000 nasabah pada akhir tahun 2018 dan masih terus bertambah hingga kini.

Seiring perkembangan bisnis, BPR Dana Nusantara selalu berusaha melakukan improvisasi dan inovasi untuk meningkatkan kemampuannya melayani lebih banyak nasabah disamping peningkatan produktivitas, efisiensi dan efektifitas baik melalui otomasi menggunakan teknologi informasi maupun perubahan pola kerja, layanan, variasi produk dan struktural organisasi. Salah satu wujud keseriusan peningkatan kinerja karyawannya PT BPR Dana Nusantara telah melakukan kegiatan program motivasi karyawan dengan mengikuti kursus kursus penambahakan keilmuan berupa *course – course* atau diklat di berbagai tempat seperti di Bandung dan Jogjakarta. Pimpinan juga merekomendasikan kataywan untuk membuat kelompok kelompok olahraga dan menyewakan sebuah lapangan bulutangkis bersama yang bisa dipakai oleh seluruh jajaran karyaan PT BPT Dana Nusantara. Yang terbaru karyawan diberikan keleluasaan untuk meningkatkan jenjang karisi memlaui perolehan studi lanjut ke program sarjana bagi yang mau. Dan setiap tahun diberikan penghargaan dalam sebuah penilaian bersama bagi karyawan karyawan teladan.

Konsistensi BPR Dana Nusantara dalam peningkatan kinerja karyawan melalui kompnisasi juga dapat dilihat dari pemberian renumerasi yang melebihi nilai umr kota Batam, karyawan juga diberikan insentif untuk kerja lembur yang nilainya lebih tinggi dari upah lembur yang telah ditentukan. Perusahaan juga memberikan *reward* berupa jasa produk di akhir tahun pada aspek pemenuhan kinerja perusahaan. Tidak hanya itu *reward* juga diberikan tidak selalu dalam bentuk nominal, namun juag ada bentu bentu non nominal seperti agenda *gathering events* bersama keluarga dengan seluruh anggota keluarga karyawan PT BPR Dana Nusantara yang kesemuanya ditujukan untuk memberikan rasa suka cita bagi seluruh karyawan. Dengan menciptakan rasa suka cita

kepada perusahaan, nsicaya maka seluruh karyawan lebih meras mencintai perusahaan dan akan memenrikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.

Meskipun demikian tidak dengan serta merta pemberian hal baik sebagai rangsangan abgi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik memiliki hubungan linier dengan kinerja perusahaan yang tercermin dari kinerja karyawan. Hal ini masig menyangkut berbagai factor seperti lingkugan, kepemimpinan dan aspek lain, Melihat begitu sigapnya PT BPR Dana Nusantara dalam menyelenggarakan program yang memotovasi karyawan dan pemberoan kompensasi yang baik ini, maka dalam peneliitan ini penulis mengajukan judul penelitian dengan judul Hubungan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nusantara di Kota Batam,

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014: 413) Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang mencitakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dalam teorimya beberapa yang dapat mejadi indikator motivasi adalah : absensi, luas atau cakupan kerja, bonus, dan saran atau *constructive speaks*, serta rewards, upah dan gaji.

Menurut (Handoko, 2011:103) motivasi merupakan suatu dorongan pada diri seseorang atau karyawan dalam melakukan pekerjaanya, Morivasi ini dapat berasal dari diri prbadi atau lebih dikenal dengan *internal motivation*, dan dapat berupa dorongan dari luar atau sering disebut dengan *external motivation*. Kedau motivasi ini memiliki tujuan yang sama yaitu mendorong seseorang untuk melaksanakan atau tidak melakukan sesuatu baik itu pekerjaan maupun kehendak pihak lain yang memiliki ikatan denganya atau secara system seseorang tersebut berada. Dalam teorimya beberapa yang dapat mejadi indikator motivasi adalah ; imbalan, semangat, rentang kerja, bonus, ketidakhadiran.

Menurut (Amir, 2015: 59)) motivasi merupakan penggerak atau daya dorong yang bersifat dinamis dan berfungsi untuk memperbesar atau memperkecil seseorang untuk melakukan sesuatu. Jika dianggap baik maka seseorang tersebut dikatakan mendapatkan motivasi yang positif dan jika tidak dilakukan karena dianggap tidak baik maka seseorang tersebut mendapatkan motivasi yang negative. Positif dan negatifnya sesuatu motivasi sangat bergantung pada factor yang ada dalam seseorang atau karyawan, dan bagaimana seseorang tersebut dimotivasi oleh pimpinan, lingkungan dan system kerja yang ada (Simmamora, 2010).

Karakteristik Motivasi Kerja

Pada dasarnya menurut (Sopiah, 2015: 169) ada tiga karakteristik pokok motivasi kerja, yaitu.

1. Usaha: karakteristik pertama dari motivasi kerja, yakni usaha, menunjukan kepada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan oleh seseorang dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.
2. Kemauan Keras: karakteristik pokok motivasi kerja yang kedua menunjukan kepada tugas-tugas pekerjaannya. Dengan kemauan yang keras maka segala usaha akan

dilakukan. Kegagalan tidak akan membuatnya patah arah untuk terus berusaha sampai tercapainya tujuan.

3. Arah atau tujuan: karakteristik motivasi kerja yang ketiga berkaitan dengan arah yang dituju oleh usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Riniwati, 2016: 199) indikator motivasi adalah sebagai berikut.

1. Upah Kerja atau gaji, insentif dan bonus.
2. Kebijakan perusahaan, administrasi, pengawasan, hubungan sosial, kondisi kerja, waktu kerja dan keamanan.
3. Reward atau penghargaan.
4. Fasilitas kerja, Kontrak sosial dan pengawasan manajer.
5. Pengembangan diri kreatif, bekerja produktif dan totalitas.

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi (Hamali, 2016: 78).

Sementara bahwa kompensasi adalah bagian dari sistem *reward* yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem *reward* yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual. *Reward* terdiri dari dua jenis (Sinambela, 2017: 219).

1. Kompensasi ekstrinsik, yaitu kompensasi yang memuaskan dasar untuk *survival* dan *security*, dan kebutuhan sosial sebagai pengakuan. Pemuasan ini diperoleh dari faktor-faktor yang ada disekeliling para pegawai di sekitar pekerjaannya. Misalnya, upah, pengawasan, *co-worker*, dan keadaan kerja
2. Kompensasi intrinsik, yaitu pemenuhan kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya. Misalnya, untuk kebanggaan, penghargaan, serta pertumbuhan dan perkembangan yang dapat diperoleh dari berbagai faktor yang melekat dalam pekerjaan itu, seperti tantangan pegawai atau kepentingan suatu pekerjaan yang diberikan, tingkat variasi pekerjaan, umpan balik, otoritas pengambilan keputusan dalam pekerjaan, serta signifikansi makna pekerjaan bagi berbagai nilai sosial.

Tujuan Kompensasi

Menurut (Wibowo, 2015: 350) menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi oleh delapan faktor.

1. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi. Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.
2. Mempertahankan pegawai yang ada. Pegawai dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai kerja yang semakin tinggi

3. Menjamin keadilan. Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti sebuah pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja
4. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan. Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.
5. Mengendalikan biaya. Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen efektif, bisa jadi pekerja dibayar upah atau gaji di atas standar
6. Mengikuti aturan hukum. Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.
7. Memfasilitasi pengertian. Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen operasi, dan para pegawai
8. Meningkatkan efisiensi administrasi. Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

Indikator-Indikator Kompensasi

Menurut Simamora, indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- a. Upah dan gaji
Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
- b. Insentif
Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tunjangan
Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- d. Fasilitas
Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.
- e. Natura
Pengertian natura pemerian dari perusahaan dalam rangka mempertinggi semangat kerja yang diberikan dalam bentuk non tunai yaitu dapat berupa pujian, dan bingkisan keperluan sehari-hari yang ditanggung perusahaan dalam rangka, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan secara priode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kreteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut (Wibisono, 2015: 160), Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut (Amir, 2015: 81) Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap. Sedangkan menurut (Fahmi, 2016: 137) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan organisasi. oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja pada organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Sumarwan, 2011). Kinerja dan prduktivitas dalam bahasa manajemen adalah istilah dengan konsep yang berbeda. Dalam bahasa Inggris, kinerja adalah (*performance*) yang terjemahannya dalam bahasa Indonesia adalah tampilan. Sedangkan, makna dari pada produktivitas atau yang dalam bahasa inggris disebut (*productivity*) adalah sesuatu yang dihasilkan melalui proses tertentu. Istilah kinerja tidak boleh di gunakan secara bergantian dengan produktivitas. Pemahaman yang keliru atas dua konsep yang berbeda tersebut dalam kegiatan evaluasi akan memberikan hasil yang rancu. Begitu pula, pemahaman yang tidak utuh terhadap konsep kinerja atau produktivitas juga tidak membantu seserang untuk memperoleh hasil pengukuran yang benar.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut (Fahmi, 2016: 152) manfaat penilaian kinerja bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk.

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak, yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan. Tahap penilaian terdiri dari tiga tahap rinci:

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penentuan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2012: 260) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut.

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Penelitian Terdahulu

Zuhri dan Trifena, 2017 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia Rantau Prapat. Independen: motivasi, kompensasi
Dependen : kerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Andreani dan Wijaya, 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Independen: motivasi, kompensasi
Dependen : kerja karyawan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

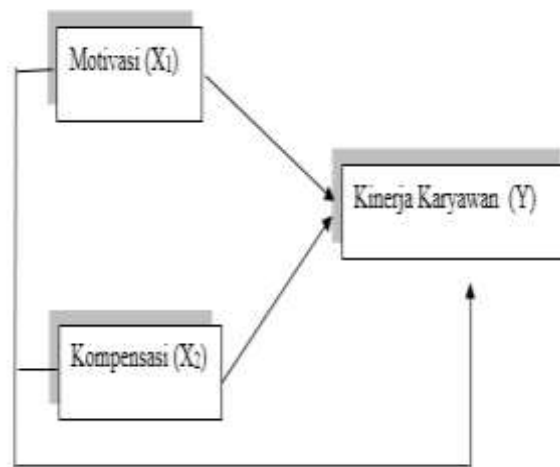
Ivalaina Astarina 2018. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. Independen: motivasi, kompensasi.
Dependen : kerja karyawan. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa secara simultan dan parsial variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh

secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan dibandingkan variabel Kompensasi.

Erfan Robyardi (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Bri Syariah (Persero) Tbk. Palembang. Independen: motivasi, kompensasi. Dependen : kkerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai thitung = 3,287 = lebih besar dari nilai ttabel = 2,037. yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung = 4,261 lebih besar dari nilai ttabel = 2,037.

Gatot Kusjono, Putri Ratnasari² (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. Independen: motivasi, kompensasi Dependen : kkerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi dengan nilai Fhitung (24,518) lebih beasr dari Ftabel (3,11) dengan persamaan regresi berganda $Y = 18,523 + 0,487X_1 + 0,099X_2$, tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat dengan koefisien korelasi $r_{y12} = 0,624$. Sedangkan kontribusi variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan sisasnya sebesar 61,1 % ditentukan variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun kerangka penelitian sebaga berikut:



Hipotesis Penelitian

Dari kerangka pemikiran dan uraian diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- H1 : Motivasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara di Kota Batam
- H2 : Kompensasi memiliki hubungan dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara di Kota Batam
- H3 : Motivasi dan kompensasi secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara di Kota Batam

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif disebut sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/ empiris, obyektif dapat dilaksanakan proses pengukuran atau memiliki sifat terukur, rasional dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi, ilmiah yang berasal dari subjek atau objek nasabah di BPR Dana Nusantara di kota Batam, yang diukur adalah kinerja karyawan melalui variabel motivasi dan kompensasi. Jadi metode deksriptif adalah metode yang hanya menggambarkan data secara umum (Wibowo, 2012) Metode kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah nasabah pada BPR Dana Nusantara di Kota Batam dengan jumlah nasabah sebanyak 150 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling* yang menggunakan rumus Slovin. Karena Slovin memasukkan unsur kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditoleransi. dari perhitungan di atas maka jumlah sampel yang dapat diambil dari populasi tersebut adalah 150 responden dari 240 anggota dalam populasi tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden dapat dijelaskan seperti dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. Persentase Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki Laki	102	68.0
2	Perempuan	48	32.0
	Total	150	100.0

Berdasarkan tabel 2 profil responden berdasarkan jenis kelamin diperoleh data responden berjenis kelamin laki laki sebanyak 102 atau 68.0%, sedangkan perempuan sebanyak 48 atau 32.0%.

Tabel 2. Persentase berdasarkan usia

Usia			
No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	19 sd 35 tahun	26	17.3
2	36 sd 45 tahun	78	52.0
3	di atas 46 tahun	46	30.7
	Total	150	100.0

Data profil responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di atas.

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 26 responden atau 17.3% yang berusia 19 sampai dengan 35 tahun, 78 responden atau 52.0% yang berusia 36 sampai dengan 45 tahun, dan 46 responden atau 30.7% yang berusia lebih dari 46 tahun.

Tabel 3. Persentase berdasarkan status

Status			
No	Bagian	Jumlah	Prosentase
1	Menikah	73	48.7
2	Belum Menikah	77	51.3
	Total	150	100.0

Data profil responden berdasarkan status dapat dilihat pada tabel atas. terdapat 73 responden atau 48.7% berstatus menikah, 77 responden atau 51.3% berstatus belum menikah.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	3.660	1.829		2.001
	X1_motivasi	.243	.073	.212	3.342
	X2_kompensasi	.694	.064	.689	10.851

a. Dependent Variable: Y_kinerja_karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka uji hipotesis untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh karena nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai α 0,05.. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013)

Untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6349.307	2	3174.653	205.571	.000 ^b
	Residual	2270.133	147	15.443		
	Total	8619.440	149			

a. Dependent Variable: Y_kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), X2_kompensasi, X1_motivasi

Untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan., dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

KESIMPULAN

1. Motivasi memiliki hubungan dan pengaruh terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara di Kota Batam
2. Kompensasi memiliki hubungan dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara di Kota Batam
3. Motivasi dan kompensasi secara bersama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nusantara di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Chabullah Wibisono. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Motivasi Spiritual* (Cetakan .I). Perdana Publishing.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Penerbit BPFE, Undip.
- Hamali, A. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (Center for Academic Publishing Services)
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*.
- Harsuko Riniwati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Tim UB Press (ed.)). UB Press.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . PT. Bumi. Aksara.
- Irham Fahmi. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Mohammad Faisal Amir. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Mitra Wacana Media.
- Simmamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, 2010*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. C.V Andi Offset.
- Stephen P.Robbins & Judge. T.A. (2008). *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sumarwan, U. (2011). *Perilaku Konsumen Edisi Ke 2, 2011*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.