

---

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN  
(Studi Empiris pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Lumajang)**

**Fitriyatul Hiqmah<sup>1</sup>**

Email: [fitriyatul.hiqmah@gmail.com](mailto:fitriyatul.hiqmah@gmail.com)

***Abstract***

*Research this aim to analyze the influence of compensation, motivation, and organization commitment to employees labour capacity of Bank Mandiri, Inc. Respondents of this research were all employees, with which 30 samples with sampling technique is purposive sampling. This research uses primary data obtained directly via a questionnaire. Data analysis techniques to test the hypothesis of this research is double regression analysis. The result of this research and hypothesis testing show that compensation, motivation and organization commitment have the influence to labour capacity employees. From third free variable, motivation variable have influence larger ones to employees labour capacity.*

**Keywords:** *compensation, motivation, organization commitment, employees labour capacity*

**1. PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi perubahan kondisi ekonomi yang sangat cepat dan sulit diprediksi (*unpredictable*) saat ini, setiap organisasi memerlukan adanya konsolidasi internal yang kuat yang dapat meningkatkan daya tahannya serta dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi. Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk selalu memikirkan cara bagaimana perusahaan harus beradaptasi dan bahkan mengatasi perubahan tersebut. Salah satu cara yang harus dilakukan adalah pembinaan dan pengembangan karyawan. Salah satu aspek terpenting dalam organisasi adalah pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan yang memegang peranan penting, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, kepemilikan perusahaan atas sumber daya lain seperti modal, bahan mentah dan teknologi tidak dapat menjamin tercapainya tujuan perusahaan yaitu mencapai laba yang optimal. Pencapaian tujuan perusahaan akan sangat bergantung pada kemampuan berpikir serta daya kreativitas sumber daya manusianya.

---

<sup>1</sup> *Corresponding author: Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jalan Kalimantan No. 37, Kampus Tegalboto, Kecamatan Sumbersari, Jember, 68121, Jawa Timur, Indonesia.*

Tidak dapat diragukan lagi, salah satu faktor yang mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya. Tanpa karyawan betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, karena mereka yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan dan mereka kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang karena mereka memiliki bakat, tenaga kerja yang terampil, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk-produk, mengalokasikan sumber daya finansial serta menetapkan keseluruhan strategi dan tujuan organisasi (Simamora 1999, 211).

Proses pendirian suatu perusahaan baik itu yang bergerak dalam bidang industri maupun jasa selalu dilandasi keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Setiap perusahaan tentu selalu memiliki tujuan yang ingin dicapainya, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai setiap perusahaan sebenarnya sama yaitu mereka ingin mencapai laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup dari perusahaan tersebut dapat terjamin. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Sebagai suatu faktor yang sangat penting, sumber daya manusia perlu mendapat penghargaan yang baik, antara lain dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang mencerminkan adanya keadilan internal dan eksternal. Kebijakan yang ditempuh khususnya dalam pemberian kompensasi dimaksudkan untuk memotivasi karyawan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan di antara karyawan, mempertahankan, dan memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting agar karyawan dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Prestasi yang dimiliki karyawan perlu dioptimalkan dengan cara meningkatkan semangat kerja. Semangat kerja yang baik akan menumbuhkan gairah kerja sehingga dapat mendorong prestasi tenaga kerja. Untuk itu perlu diperhatikan motivasi apa yang tepat untuk diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat termotivasi dan berprestasi di lingkungan kerja. Motivasi merupakan sesuatu yang dapat mendorong atau merangsang seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan giat untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya, sebuah perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan bukan tanpa maksud tertentu. Perusahaan memberikan motivasi dengan maksud agar karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kebijakan perusahaan dalam memberikan motivasi erat kaitannya dengan prestasi kerja yang akan dicapai. Prestasi kerja karyawan memiliki peranan yang penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Meningkatkan atau menurunnya tingkat prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tepat tidaknya perusahaan dalam menentukan kebijakan pemberian motivasi. Pemberian motivasi yang tidak tepat akan berpengaruh pada prestasi kerja yang dicapai.

Prestasi kerja karyawan juga erat kaitannya dengan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi adalah salah satu sikap kerja dan merupakan gambaran dari perasaan orang tersebut, yaitu perasaan suka maupun tidak suka terhadap organisasinya tempat bekerja (Robin 1996). Komitmen organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Rahman 2002). Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi tinggi akan memiliki tingkat pandangan positif dan akan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi (Porter dalam Rahman 2002). Tetapi tidak jarang karyawan masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Banyak hal yang mendorong terciptanya komitmen organisasi, diantaranya kepuasan yang diperoleh dalam organisasi atau selama mereka bekerja. Kepuasan akan pembayaran yang diberikan perusahaan, kepuasan kondisi kerja, sikap atasan dan pengawasan yang ada, dan hubungan sesama rekan kerja merupakan faktor-faktor penentu komitmen organisasi. Jika karyawan merasa senang dan terpuaskan bekerja di perusahaan yang bersangkutan maka prestasi kerja yang tinggi akan tercapai.

Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seseorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Selain itu, prestasi kerja karyawan yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkan memuaskan kebutuhannya dengan lebih baik, akan tetapi maknanya bukan sekadar alat pemuas, melainkan kebutuhannya. Akan tetapi, sebagai umpan balik atas penilaian atasannya terhadap prestasinya.

Prestasi kerja sangat penting diperhatikan karena apabila prestasi kerja yang dicapai karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, seperti motivasi, kompensasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan.

Penelitian tentang kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Wasito (2003) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja. Penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja, ada pengaruh signifikan antara kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini pada dasarnya merupakan replikasi dengan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Sani (2001) dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi pada Prestasi Kerja (Studi Kasus pada Bank BUMN di Surabaya) Terhadap Prestasi Kerja." Perbedaan dari penelitian sebelumnya ada pada variabel independen sedangkan penelitian ini menambahkan kompensasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, alasan peneliti menambahkan variabel ini adalah sebagai pengembangan dari penelitian terdahulu. Selain itu perbedaannya juga terletak pada obyek penelitian yaitu di perusahaan yang berbeda.

Bank Mandiri merupakan salah satu bank terkemuka di Indonesia yang sejak berdirinya hingga kini mengalami grafik perkembangan yang signifikan. Bank

Mandiri telah menciptakan tim manajemen yang kuat dan profesional karena didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan kompeten di bidangnya. Keunggulan Bank Mandiri dapat dibuktikan pada tahun 2008. MRI (*Marketing Research Indonesia*) menganugerahi penghargaan tertinggi sebagai “*The Best Bank Service Excellence*” (BSEM) 2007/2008 setelah melakukan riset pada 19 bank di Indonesia, baik lokal maupun asing. Pelayanan tertinggi dalam bidang pelayanan perbankan merupakan bukti nyata bahwa Bank Mandiri sebagai bank terbesar di tanah air tidak hanya berorientasi pada keuntungan semata tetapi juga pada *customer focus*. Keberhasilan Bank Mandiri dalam *service quality* didukung oleh semua pihak, mulai dari *top management* hingga pegawai lini bawah. Inovasi dan adaptasi di bidang IT juga terus dilakukan demi pelayanan yang optimal kepada nasabahnya sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai prestasi kerja karyawan di bank tersebut.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
2. Untuk menguji apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
3. Untuk menguji apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Landasan Teori

#### 2.1.1 Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dalam arti memenuhi persyaratan adil dan layak merupakan salah satu fungsi departemen personalia yang sulit dilaksanakan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi orang yang bekerja diterima sebagai imbalan prestasi yang diberikannya pada perusahaan.

Menurut Handoko (1993, 155), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Sedangkan menurut Mondy dan Noe (1993, 320) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) yang terdiri dari gaji, upah, bonus, dan komisi. Dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*) sering disebut dengan tunjangan, yaitu meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari dari kepuasan

yang diterima dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi atau dari lingkungan psikologis dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, *sharing* pekerjaan, dan lain-lain. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (ekstrinsik) saja, melainkan juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

### 2.1.2 Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. (Hasibuan dalam Dyan 2003). Menurut Siagian (1997, 138), motivasi adalah daya pendorong dari seorang pemimpin yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Liliweri (1997, 327), motivasi adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan untuk disesuaikan dengan dorongan, kebutuhan dan minat mereka. Sedangkan menurut Berelson dan Steiner dalam Sastrohadwiryono (2001, 267), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan menyalurkan perilaku ke arah pencapaian tujuan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

### 2.1.3 Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson dalam Armansyah (2002), komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut yang pada akhirnya tergambar dalam statistik ketidakhadiran dan masuk keluar tenaga kerja (*turnover*).

Mathis dan Jackson mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Luthan dalam Armansyah (2002), komitmen organisasi adalah:

- a. Suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu.
- b. Keinginan menuju ke level keahlian tinggi atas nama organisasi.

- c. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

#### 2.1.4 Prestasi Kerja

Dharma (1985) mendefinisikan prestasi kerja sebagai suatu hasil kerja, baik berupa barang atau jasa atau dalam bentuk lain yang dihasilkan seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Siswanto (1989) dalam Kurniawan (2004), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Hasil kerja karyawan memberikan kesempatan pada karyawan dan manajer perusahaan untuk mengukur keberhasilan atau kemajuan untuk jangka waktu tertentu, apakah sesuai dengan standar atau tidak, agar tujuan dan sasaran baru di waktu yang akan datang dapat disusun lagi.

Prestasi kerja dapat dilihat dari perilaku individu dalam bekerja, misalnya prestasi seorang karyawan yang ditunjukkan oleh kemandirian, kreatifitas serta adanya percaya diri. Pengukuran prestasi kerja dapat dilihat juga dari penilaian prestasi secara mendasar yaitu meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja (Sani, 2001).

#### 2.2 Penelitian Terdahulu

Sani (2001) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Pada Prestasi Kerja” (Studi Kasus pada Bank BUMN di Surabaya). Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kompensasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja.

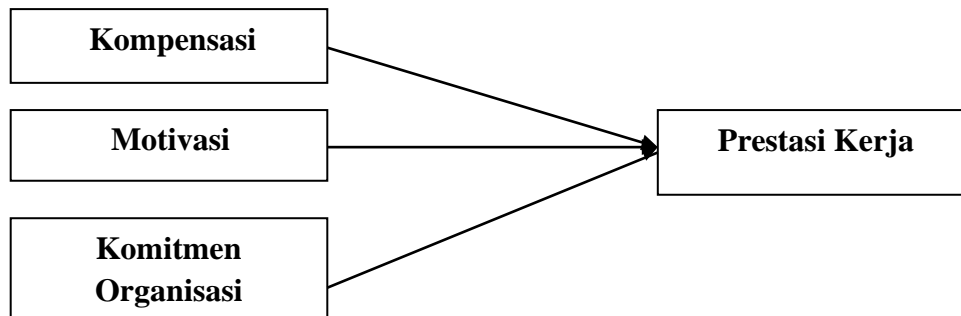
Dinar (2002) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Produksi Industri Mebel (Studi Kasus Pada Citra Jepara Semarang).” Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja.

Wasito (2003) melakukan penelitian tentang “Pengaruh motivasi dan kepribadian terhadap prestasi kerja dengan sampel *middle management* PT. Mahayasa Group Banyuwangi.” Penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja, ada pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap prestasi kerja serta motivasi dan kepribadian secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Eddy (2007) melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. FIMACO Tuban.” Pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel motivasi kerja yang meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap prestasi kerja.

### 2.3 Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang tentunya tidak akan tercapai tanpa pengaruh dari kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi. Adapun kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

#### 2.3.1 Kompensasi dan Prestasi Kerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. Cascio (1993, 225) menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.

**H<sub>1</sub>: Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja**

#### 2.3.2 Motivasi dan Prestasi Kerja

Motivasi merupakan daya dorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan dapat menentukan prestasi kerja seseorang. Hal ini sependapat dengan Reksohadiprojo (1989) dan Kusumasari (2002, 21) bahwa motivasi sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan serta melestarikan perilaku seseorang. Hal ini merupakan salah satu syarat kemampuan kepemimpinan seorang manajer. Seorang manajer harus memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahan. Bawahan yang dimotivasi dapat meningkatkan prestasi dan kemampuan kerjanya.

**H<sub>2</sub>: Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja**

#### 2.3.3 Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja

Komitmen organisasi merupakan perasaan suka atau tidak suka terhadap perusahaan tempat seseorang bekerja. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai oleh organisasi (Mowday et al. dalam Rahman 2002). Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Dalam pandangan ini individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih mengutamakan kepentingan

organisasinya daripada kepentingan pribadi atau kepentingan kelompoknya (Pinder dalam Rahman 2002). Bagi individu dengan komitmen organisasi tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang penting. Sedangkan prestasi kerja itu sendiri dapat diukur dari tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.**

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

Nazir (1999), menerangkan bahwa: "Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri telah ditetapkan, kualitas atau ciri-ciri tersebut dinamakan variabel. "Dalam setiap penelitian, terlebih dahulu harus ditetapkan populasi target. Sedangkan populasi target, menurut Nur dan Bambang (2000), adalah "Populasi spesifik yang relevan dengan tujuan dan masalah penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Cabang Lumajang.

Penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria. Kriteria yang digunakan di penelitian ini adalah karyawan tetap dan karyawan tidak sedang cuti.

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian (responden), yang bersumber dari pengisian kuesioner, yaitu sebuah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian yang diberikan secara langsung kepada responden. (Indriantoro dan Supomo 1999)

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Kuesioner disampaikan dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti kepada responden, dengan pertimbangan peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden untuk memberikan penjelasan seperlunya mengenai kuesioner. Selain itu teknik ini memiliki tingkat tanggapan yang relatif tinggi jika dibandingkan dengan pendistribusian melalui pos (Indriantoro dan Supomo 1999).

Adapun alasan dilakukan cara tersebut adalah penulis berharap proses pengumpulan data lebih menghemat waktu dan memperbesar tingkat pengembalian kuesioner dari responden, responden merasa mempunyai kewajiban mengembalikan kuesioner pada waktu yang telah disepakati dan responden tidak perlu mengirimkannya via pos yang akan membuat responden enggan untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner tersebut. Dengan demikian, kemungkinan tidak dikembalikannya kuesioner sangat kecil. Kuesioner yang tidak diambil umunya terjadi karena responden memang tidak bersedia untuk memberikan pendapatnya.

#### **3.4 Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya**

Penelitian ini menggunakan 1 variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) dan tiga variabel independen yaitu kompensasi (X<sub>1</sub>), motivasi (X<sub>2</sub>) dan komitmen organisasi (X<sub>3</sub>). Variabel-variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:



### 3.4.1 Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat finansial maupun non finansial pada periode yang tetap. Ada empat belas item yang dipakai untuk mengukur kompensasi dengan menggunakan 5 poin skala likert, dimana poin 1 menunjukkan sangat tidak setuju, poin 2 menunjukkan tidak setuju, poin 3 menunjukkan ragu-ragu, poin 4 menunjukkan setuju dan poin 5 menunjukkan sangat setuju.

### 3.4.2 Motivasi (X<sub>2</sub>)

Motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu (Winardi 1990). Ada lima item yang dipakai untuk mengukur motivasi. Masing-masing bagian dalam pengukurannya menggunakan 5 poin skala likert, dimana poin 1 menunjukkan sangat tidak setuju, poin 2 menunjukkan tidak setuju, poin 3 menunjukkan ragu-ragu, poin 4 menunjukkan setuju, dan poin 5 menunjukkan sangat setuju.

### 3.4.3 Komitmen Organisasi (X<sub>3</sub>)

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi (Porter dalam Mowday et al. 1982). Komitmen organisasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh (Meyer dan Allen dalam Winarno 2005) dengan lima pertanyaan dengan menggunakan skala likert dimana poin 1 menunjukkan sangat tidak setuju, poin 2 menunjukkan tidak setuju, poin 3 menunjukkan ragu-ragu, poin 4 menunjukkan setuju, dan poin 5 menunjukkan sangat setuju.

### 3.4.4 Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara keseluruhan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel ini di adopsi dari Fithri Sani (2001) yang terdiri dari lima item yang pengukurannya menggunakan skala likert dimana poin 1 menunjukkan sangat tidak setuju, poin 2 menunjukkan tidak setuju, poin 3 menunjukkan ragu-ragu, poin 4 menunjukkan setuju, dan poin 5 menunjukkan sangat setuju.

## 3.5 Metode Analisis Data

### 3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan (Indriantoro dan Supomo 1999). Dengan kata lain, statistik deskriptif hanya berfungsi menerangkan keadaan, gejala, atau persoalan. Penarikan kesimpulan pada statistik deskriptif (jika ada) hanya ditunjukkan pada kumpulan data yang ada dan didasarkan atas ruang lingkup bahasannya. Pada penelitian ini statistik deskriptif menggunakan rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, dan minimum. Analisis ini ditujukan untuk memberikan gambaran awal mengenai kompensasi, motivasi, komitmen organisasi serta prestasi kerja.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dari suatu instrumen (Indriantoro dan Supomo 1999). Data yang terkumpul dalam penelitian dapat dipercaya apabila alat ukur yang dipakai memiliki tingkat validitas yang tinggi, karena alat ukur yang tingkat validitasnya tinggi memiliki varians kesalahan yang kecil.” Tipe validitas yang dipergunakan dalam uji ini adalah uji validitas tipe konstruk yaitu mengkorelasikan nilai item dengan nilai total. Apabila koefisiennya korelasinya menunjukkan signifikan (lebih kecil dari  $\alpha=5\%$ ) maka instrumen yang digunakan adalah valid (Ghozali 2005).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat di dalam mengukur gejala-gejala yang sama (Umar 2003). Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha lebih dari 0,6 (Nunally 1996 dalam Birbik 2004). Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (*reliable*).

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel terdistribusi dengan normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

#### b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Uji multikolinearitas digunakan apabila terdapat hubungan yang sempurna diantara beberapa variabel yang menjelaskan semua model regresi (Gujarati 1999). Apabila VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen apabila nilai VIF berada pada kisaran 0,10 sampai 10. Selain itu multikolineritas terjadi apabila angka tolerance (TOL) menjauhi 1.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homokedastisitas, atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali 2005, 69). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heterokedastisitas. Deteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot*.

### 3.5.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Usman dan Akbar 2003, 242). Model persamaan regresi yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

- Y : Prestasi Kerja
- a : Konstanta
- $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien Regresi
- X<sub>1</sub> : Kompensasi
- X<sub>2</sub> : Motivasi
- X<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi
- e : *Standar Error*

Adapun ketentuan penerimaan dan penolakan hipotesis dengan ketentuan apabila angka signifikan di bawah 0,05 maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak. Sebaliknya apabila angka signifikan di atas 0,05 maka hipotesis nol (H<sub>0</sub>) diterima.

#### a. Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel-variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan taraf signifikansi 5%.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk

Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 Oktober 1998 sebagai bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia. Pada bulan Juli 1999, empat Bank milik pemerintah yaitu Bank Bumi Daya, Bank Dagang Negara, Bank Ekspor Impor Indonesia, dan Bank Pembangunan Indonesia bergabung menjadi Bank Mandiri. Sejarah keempat bank tersebut dapat ditelusuri lebih dari 140 tahun yang lalu. Keempat bank tersebut telah turut membentuk riwayat perkembangan dunia perbankan di Indonesia.

Pada saat ini, berkat kerja keras lebih dari 21.000 karyawan yang tersebar di 958 kantor cabang dan 6 kantor cabang/perwakilan/anak perusahaan di luar negeri. Layanan distribusi Bank Mandiri juga dilengkapi dengan 3.188 ATM, disamping 7.064 ATM yang merupakan jaringan link dan 13.077 jaringan ATM bersama, serta *electronic channels* yang meliputi *Internet Banking*, *SMS Banking* dan *Call Center* 14000. Bank Mandiri didukung oleh anak perusahaan yang bergerak di *investment banking*, perbankan syariah serta *bancassurance*. Salah satu kantor cabangnya adalah Bank Mandiri cabang Lumajang yang berlokasi di jalan PB. Sudirman No. 33 Lumajang. Kegiatan usaha yang dilakukan oleh Bank Mandiri adalah layanan nasabah dalam bentuk simpanan dan kredit, jasa keuangan & bisnis, dan *investor relationship*.

### 4.2 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini responden yang dijadikan sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Lumajang dengan kriteria karyawan berstatus sebagai pegawai tetap, karyawan yang aktif (tidak cuti atau pendidikan). Dan diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Bank Mandiri

(Persero), Tbk. Cabang Lumajang adalah berjumlah 38 orang dan yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 30 orang, sedangkan sejumlah 8 orang karyawan tidak memenuhi kriteria pemilihan sampel dikarenakan tidak aktif (cuti atau pendidikan).

**Tabel 1 Rincian Penerimaan dan Pengembalian Kuesioner**

Total kuesioner yang dibagikan	30
Total kuesioner yang dikembalikan	30
Total kuesioner yang tidak mendapat respon	0
Tingkat pengembalian	100%
Kuesioner yang tidak lengkap	0
Total Kuesioner yang dapat diolah	30
Tingkat Pengembalian yang dipergunakan	100%

*Sumber : Data diolah*

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Statistik deskriptif meliputi karakteristik responden dan deskriptif variabel penelitian.

##### a. Statistik Deskriptif Responden

Karakteristik responden digunakan oleh peneliti untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian (Gunawan Aji dalam Devi Sari 2006). Gambaran karakteristik karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	17	56,67%
2	Perempuan	13	43,33%
Total		30	100,00%

*Sumber : Data diolah*

Dari tabel 2 jenis kelamin yang paling banyak adalah laki-laki sebanyak 17 orang atau 56,67%, sedangkan perempuan sebanyak 13 orang atau sekitar 43,33%. Sedangkan statistik deskriptif untuk umur dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3 Usia Responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	Dibawah 30 tahun	13	43,33%
2	Antara 30 sampai dengan 40 tahun	7	23,34%
3	Diatas 40 tahun	10	33,33%
Total		30	100,00%

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 3 kategori usia dari 30 responden yang diteliti, dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun merupakan mayoritas dengan persentase sebesar 43,33% (13 orang), usia antara 30 sampai dengan 40 tahun sebesar 23,34% (7 orang), sedangkan yang berusia diatas 40 tahun sebesar 33,33% (10 orang). Sedangkan statistik deskriptif untuk pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4 Pendidikan Responden**

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	SMA	0	0%
2	Akademi (D3)	0	0%
3	Sarjana	30	100%
Total		30	100,00%

Sumber : Data diolah

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa seluruh responden adalah berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 30 orang atau (100%), dan tidak ada responden yang berpendidikan Akademi (D3) dan SMA.

#### b. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data yang menyajikan distribusi hasil jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, komitmen organisasi dan prestasi kerja. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 5 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Dev
X <sub>1</sub>	30	44.00	58.00	53.2000	3.95143
X <sub>2</sub>	30	16.00	25.00	20.6000	2.55424
X <sub>3</sub>	30	16.00	25.00	20.0667	2.19613
Y	30	17.00	24.00	19.8000	1.49482
Valid (listwise)	N 30				

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan pada 30 responden dapat diketahui bahwa pada variabel prestasi kerja karyawan menunjukkan prestasi kerja terkecil (minimum) adalah 17 dan prestasi kerja terbesar

(maksimum) adalah 24. Rata-rata prestasi kerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk cabang Luimajang dari 30 responden adalah sebesar 19,8 dengan standar deviasi 1,49482.

Variabel kompensasi memiliki nilai rata-rata 53,2 dengan standar deviasi sebesar 3,95143. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari rata-rata yang ditentukan yaitu 44. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang telah diberikan perusahaan baik berupa kompensasi material, kompensasi sosial, maupun kompensasi aktivitas sudah dapat memberikan kepuasan kepada karyawan sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat.

Pada variabel motivasi memiliki mean 20,6 dengan standar deviasi sebesar 2,55424. Nilai *mean* ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari rata-rata yang telah ditentukan yaitu 16. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan telah dilakukan dengan baik sehingga prestasi kerja dapat meningkat.

Variabel komitmen organisasi memiliki mean sebesar 20,0667 dengan standar deviasi sebesar 2,19613. Nilai mean ini memiliki nilai yang lebih tinggi dari rata-rata yang telah ditentukan yaitu 16. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi cukup tinggi sehingga karyawan dapat terus meningkatkan prestasi kerjanya di perusahaan tempat ia bekerja .

#### 4.4.2 Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat koefisien korelasi (*pearson*) antara butir-butir pertanyaan dengan total skor jawaban. Nilai validitas dilihat dari nilai signifikansi masing-masing instrumen penelitian, jika nilainya kurang dari 0,05 maka dianggap valid. Hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Sig.	Kesimpulan	
X <sub>1</sub>	X <sub>1.1</sub>	0,010	Valid	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,010	Valid	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,002	Valid	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,000	Valid	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,000	Valid	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,000	Valid	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,001	Valid	
	X <sub>1.8</sub>	0,004	Valid	
	X <sub>1.9</sub>	0,044		
	X <sub>1.10</sub>	0,000		
	X <sub>1.11</sub>	0,000		
	X <sub>1.12</sub>	0,000		
	X <sub>1.13</sub>	0,000		
	X <sub>1.14</sub>	0,000		

X <sub>2</sub>	X <sub>2.1</sub>	0,000	Valid	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,000	Valid	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>2.4</sub>	0,000		
	X <sub>2.5</sub>	0,000		
X <sub>3</sub>	X <sub>3.1</sub>	0,002	Valid	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,000	Valid	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,000	Valid	
	X <sub>3.4</sub>	0,000		
	X <sub>3.5</sub>	0,000		
Y	Y <sub>1</sub>	0,021	Valid	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,000	Valid	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,000	Valid	
	Y <sub>4</sub>	0,001		
	Y <sub>5</sub>	0,000		

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa pada masing-masing indikator yang digunakan baik variabel independen (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi) maupun variabel dependen (prestasi kerja) adalah valid dan dapat dilakukan analisis selanjutnya.

#### b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	A	Keterangan
Kompensasi Motivasi	0,860	<i>Reliabel</i> $\alpha > 0,6$
Komitmen Organisasi Prestasi Kerja	0,898	
	0,794	
	0,610	

Sumber : Data diolah

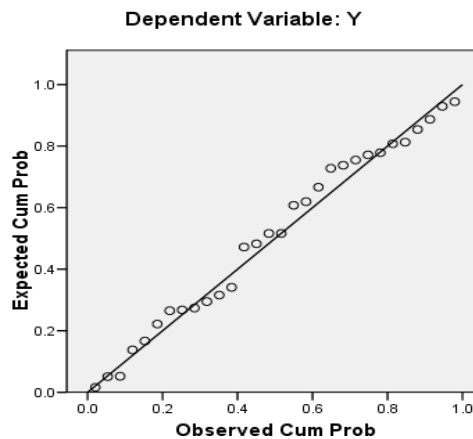
Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60.

#### 4.4.3 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan distribusi data untuk menghindari bias dan atau mengetahui apakah data yang dijadikan sampel berdistribusi normal atau tidak. Hasil dari uji normalitas dengan analisis grafik ditunjukkan dengan tampilan grafik *normal plot* gambar sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Grafik Normal Probability Plot  
Sumber : Data diolah

Gambar 2 menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak untuk memprediksi prestasi kerja berdasarkan variabel independennya (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi).

**b. Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 8 Collinearity Statistic (Hasil Uji Multikolinearitas)**

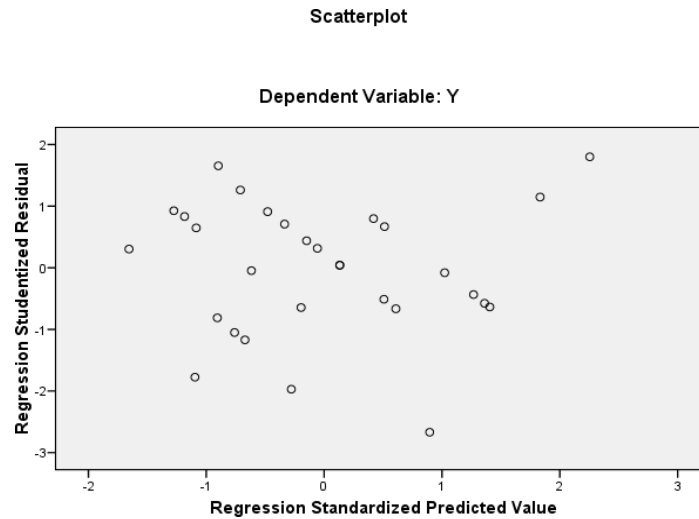
Variabel	VIF	Keterangan
Kompensasi Motivasi	1,087	VIF < 10
Komitmen Organisasi	2,457 2,439	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data diolah

**c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, atau disebut homokedastisitas, atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2005:69). Model regresi yang baik adalah yang bebas dari heterokedastisitas. Deteksi ada atau tidak adanya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:





**Gambar 2. Grafik Scatter Plot**

Sumber : Data diolah

Dari gambar 2 diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga grafik diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**4.4.4 Uji Hipotesis**

**a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (kompensasi, motivasi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Berdasarkan pengujian diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 9 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koef. Regresi	t <sub>hitung</sub>	Sig.	VIF	Beta
Konstanta	3,013				
X <sub>1</sub>	0,116	2,650	0,014	1,087	0,920
X <sub>2</sub>	0,235	2,311	0,029	2,457	0,407
X <sub>3</sub>	0,289	2,459	0,021	2,439	0,410
				<i>R Square</i>	= 0,682
				<i>R</i>	= 0,826
				<i>Standar error</i>	= 0,890
				<i>F<sub>hitung</sub></i>	= 18,576
				<i>(α)</i>	= 0,000
				<i>N</i>	= 30

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,013 + 0,116 X_1 + 0,235 X_2 + 0,289 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier diatas dapat dilakukan analisis mengenai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

- a. Konstanta sebesar 3,013 menunjukkan besarnya tingkat prestasi kerja pada saat kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi sama dengan nol.
- b. Koefisien regresi pada variabel  $X_1$  menunjukkan angka 0,116 berarti bahwa jika nilai variabel  $X_2$  dan  $X_3$  konstan dan koefisien regresi pada variabel  $X_1$  menunjukkan nilai positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_1$  akan meningkatkan nilai  $Y$ , dengan kata lain bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka prestasi kerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien regresi pada variabel  $X_2$  menunjukkan angka 0,235 berarti bahwa jika nilai variabel  $X_1$  dan  $X_3$  konstan dan koefisien regresi pada variabel  $X_2$  menunjukkan nilai positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_2$  akan meningkatkan nilai  $Y$ , dengan kata lain bahwa dengan semakin tingginya motivasi yang diberikan perusahaan kepada pegawainya maka prestasi kerjanya juga akan meningkat.
- d. Koefisien regresi pada variabel  $X_3$  menunjukkan angka 0,289 berarti bahwa jika nilai variabel  $X_1$  dan  $X_2$  konstan dan koefisien regresi pada variabel  $X_3$  menunjukkan nilai positif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan meningkatnya variabel  $X_3$  akan meningkatkan nilai  $Y$ , dengan kata lain bahwa jika seseorang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi maka prestasi kerjanya akan meningkat.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada tabel 4.9 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,682, hal ini berarti 68,2% perubahan prestasi kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi sedangkan sisanya sebesar 31,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat.

#### **b. Uji t**

Pengujian ini digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) secara parsial terhadap prestasi kerja ( $Y$ ).

1. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.  
Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,014 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja  
Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,029 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.  
Besarnya nilai signifikansi t-hitung untuk variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,021 menunjukkan bahwa nilai probabilitas t-hitung lebih

kecil dari  $\alpha$  0,05. Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) secara individual atau parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan ini maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

## 4.5 Pembahasan Penelitian

### 4.5.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,014 yaitu lebih kecil jika dibandingkan  $\alpha$  0,05, hal ini berarti  $H_1$  diterima dan membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel independen Y yaitu prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sani (2001) yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pemberian kompensasi merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat memberikan kepuasan terhadap karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja. Menurut Handoko (2003), "Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. Bagi perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan sumber daya manusia banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar-kecilnya kompensasi sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan.

### 4.5.2 Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,029 yaitu lebih kecil jika dibandingkan  $\alpha$  0,05, hal ini berarti  $H_2$  diterima dan membuktikan bahwa secara parsial variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel independen Y yaitu prestasi kerja.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dinar (2002), Edy (2007) dan Eka (2009) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi yang diberikan pimpinan dengan memberikan rangsangan dalam bentuk pemberian gaji yang sesuai dan juga memberikan hadiah bagi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi standar volume yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar menjadi efektif maka seorang pemimpin perusahaan perlu mempengaruhi bawahannya melalui pemberian motivasi agar mereka bertindak sesuai dengan waktu dan secara kooperatif untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wasito (2003) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap prestasi kerja dengan sampel *middle management* PT. Mahayasa Group Banyuwangi.

#### 4.5.3 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,021 yaitu lebih kecil jika dibandingkan  $\alpha$  0,05, hal ini berarti  $H_3$  diterima dan membuktikan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel independen Y yaitu prestasi kerja.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sani (2001) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Steers dan Porters (1983) menyatakan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Seseorang yang memiliki tingkat komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya. Mempersoalkan komitmen sama dengan mempersoalkan tanggung jawab, dengan demikian, ukuran komitmen seorang pimpinan yang dalam hal ini adalah manajer yaitu terkait dengan pendelegasian wewenang (*empowerment*). Dalam konsep ini pimpinan dihadapkan pada komitmen untuk mempercayakan tugas dan tanggung jawab ke bawahan. Sebaliknya, bawahan perlu memiliki komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang tinggi dan karyawan akan cenderung aktif bekerja.

### 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai signifikansi t-hitung sebesar 0,014 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh secara signifikan. Sehingga dalam penelitian ini  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sani (2001).
2. Motivasi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai signifikansi t-hitung sebesar 0,029 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh secara signifikan. Sehingga dalam penelitian ini  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dinar (2002), Edy (2007) dan Eka (2009).
3. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Nilai signifikansi t-hitung sebesar 0,021 yaitu lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat pengaruh secara signifikan. Sehingga dalam penelitian ini  $H_1$  diterima. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sani (2001).

#### 5.2 Keterbatasan

Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Data yang dianalisa menggunakan instrumen yang berdasarkan pada persepsi responden. Adanya kemungkinan *lineancy bias*, yaitu adanya kecenderungan para responden untuk memberikan skor jawaban yang lebih

tinggi terhadap dirinya. Dengan kata lain, dalam menjawab kuesioner dibutuhkan kejujuran sehingga jika terdapat responden tidak jujur dalam menjawab maka itu diluar kendali peneliti.

2. Metode pengumpulan data dilakukan secara tertulis sehingga tidak terlepas kemungkinan ada responden yang kurang memahami pertanyaan kuesioner.

### 5.3 Saran

1. Bagi Perusahaan  
Variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap prestasi kerja sehingga pimpinan perusahaan hendaknya memberikan motivasi dengan terus berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan-pelatihan atau memberi kesempatan untuk menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Metode pengumpulan data sebaiknya dilakukan secara lisan (interview), sehingga responden bisa memahami pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

### DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. 1990. *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization*. Journal of occupational psycholog. 63, 1–18
- Dharma, Agus. 1985. *Gaya Kepemimpinan yang Efektif bagi Manajer*. CV. Sinar Jaya: Bandung
- Ghozali, Imam. 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. 1999. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga: Jakarta
- Handoko, T. Hanni. 1993. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE: Yogyakarta
- Kurniawan, Dian. 2004. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Dairy Farm pada PT. Green Fields Indonesia di Malang*. Skripsi S-1. Universitas Jember
- Kusumasari, Valleria Dyan. 2002. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abadi Beji Pasuruan*. Skripsi. Universitas Jember
- Liliweri, Alo. 1997. *Sosiologi Organisasi*. Citra Aditya Bakti: Bandung
- Mondy, R. Wayne and Roberts M. Noe. 1993. *Human Resources Management*. Allyn & Bacon.
- Robbins, S.P.. 1993. *Organization Behaviour: Concep Convensus & Application*. Pretince Hall. Ind. Inc
- Sani, Fither. 2001. *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Pada Prestasi Kerja*. Tesis S-2. Universitas Jember
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2001. *KurniManajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi

Aksara: Jakarta

Siagian, Sondang. 1997. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi: Yogyakarta.

Umar, Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia  
Pustaka Utama: Jakarta

Wasito. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Prestasi Kerja  
Middle Management PT. Mahayasa Group Banyuwangi*. Jurnal Universitas  
Jember. Vol 2 No 2

Yusuf, Eddy Muhammad. 2007. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja  
Karyawan Pada CV. FIMACO Tuban*. Jurnal S-1 Manajemen. Universitas  
Negeri Malang.