

**KARAKTERISTIK INDIVIDU, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KARYAWAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK SULUT (PERSERO) TBK.**

Oleh:  
**Wibie Ch. Malonda<sup>1</sup>**  
**Christoffel Kojo<sup>2</sup>**  
**Jantje L. Sepang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: <sup>1</sup>[wibie.malonda@yahoo.com](mailto:wibie.malonda@yahoo.com)  
<sup>2</sup>[christoffelkojo@gmail.com](mailto:christoffelkojo@gmail.com)  
<sup>3</sup>[jantjesevang@yahoo.com](mailto:jantjesevang@yahoo.com)

**ABSTRAK**

Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan yang tergantung pada kemajemukan masyarakat di mana para karyawan itu berasal, yang nantinya akan bersinergi dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh karakteristik individu, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Sulut (Persero) Tbk. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi sebanyak 208 dengan menggunakan metode Slovin didapatkan jumlah sampel sebanyak 90 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individual, kompensasi, dan motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulut. Manajemen PT Bank Sulut di Kota Manado perlu melihat tentang kompensasi, dan motivasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** karakteristik individu, kompensasi, motivasi, kinerja

**ABSTRACT**

*The bigger a company, the more employees who work in it, so a big possibility of problems depends on the plurality of society in which the employee was coming, which will be in synergy with the overall organizational performance. This study aims to determine the influence of individual characteristics, compensation and motivation on the performance of employees of PT. Bank Sulut (Persero) Tbk. Associative research methods with multiple linear regression analysis techniques. Population of 208 Slovin obtained using the total sample of 90 respondents. Research results indicate that individual characteristics, compensation, and motivation simultaneously and has a partial positive and significant impact on the performance of employees at PT. Bank Sulut. Management PT. Bank Sulut in Manado City needs to look at the compensation, and motivation that will ultimately affect the performance of employees.*

**Keywords:** individual characteristics, compensation, motivation, performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Persaingan diberbagai sektor membuat proses pengelolaan dan pemeliharaan manajemen organisasi menjadi perhatian yang penting untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu mengikuti perkembangan zaman pada saat ini. Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai atau karyawan. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maka kualitas SDM yang dimiliki senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan seoptimal mungkin agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya.

Karakteristik pekerjaan merupakan ketrampilan variasi, identitas tugas, signifikansi tugas, dan otonom dengan pertimbangan bahwa karakteristik individu dan pekerjaan berkaitan langsung dengan karyawan sebagai asset perusahaan. Dengan adanya perbedaan antar perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengelolaan SDM peranan manajemen menjadi semakin penting dalam upaya meningkatkan efisiensi usaha untuk perusahaan. Salah satu cara untuk mencapai efisiensi ini adalah dengan membina dan sumber daya manusia agar dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, sehat fisik dan mental, serta memiliki kemampuan yang tinggi. Keefektifan dan keberhasilan setiap organisasi dalam mewujudkan tujuan-tujuannya sangat dipengaruhi oleh perilaku manusianya, dimana manusia adalah sumber daya umum bagi semua organisasi.

Kompensasi berbasis kinerja mendorong karyawan dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh karakteristik individu, kompensasi dan motivasi dari karyawan itu sendiri, yang akan berdampak pada kinerja organisasi. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk suatu hal yaitu untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada seseorang agar melakukan pekerjaan dengan baik dan mendapatkan kinerja yang tinggi.

Wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah kinerja karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha peniaian karakter, pemberian kompensasi dan peningkatan motivasi kepada karyawan pada perusahaan dalam hal ini PT Bank SULUT melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan tersebut sehingga kinerja karyawan akan tetap terjaga. Perusahaan harus mengetahui karakter, kompensasi dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Kenyataan yang ditemukan di lapangan dalam hal ini di PT Bank SULUT oleh peneliti saat melakukan praobservasi terlihat bahwa hal hal tersebut dalam pelaksanaan tugasnya masih kurang atau rendah. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya bentuk perhatian dari unsur pimpinan Bank terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Karakteristik Individu, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut.
2. Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut.
3. Kompensasi terhadap Kineja Karyawan PT Bank Sulut.
4. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut.

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Karakteristik Individu**

Thoha (2007:34) menyatakan bahwa kaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Robbins (1996:78) mengemukakan bahwasannya variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sujak (1990:249-250) mengemukakan bahwa: karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda.

### **Kompensasi**

Husnan (2004) mendefinidikan kompensasi adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

### **Motivasi**

Gibson dkk (1996) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan/mengarahkan perilaku, atau suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan diarahkan. Sedarmayanti (2001:139) motivasi atau motivation perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh peran dari motivasi karyawan yang berada di dalam organisasi dan hal tersebut dapat menimbulkan kepuasan kerja para karyawannya. Menurut Rivai (2008:308) hasil penilaian motivasi dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

### **Kinerja Karyawan**

Nawawi (2005) kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Rivai (2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mas'ud (2004) kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu.

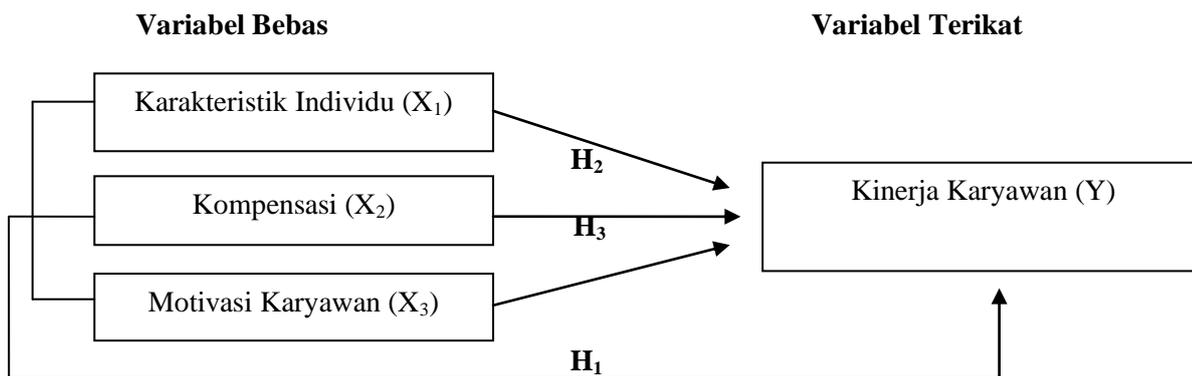
### **Penelitian Terdahulu**

Layinatul (2009), dalam penelitian berjudul: Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Makmur Ngantang. Hasil analisis, maka didapatkan kesimpulan bahwa Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan hasil  $T$  hitung (2,280) dan  $T$  tabel (1,680) serta sig  $t$  (0,001) dan alpha (0,05) dan ada pengaruh signifikan antara Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan hasil  $t$  hitung (4,175).

Astuty (2010), dengan judul: Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara ( $\alpha = 5\%$ ,  $r = 0,488$ ). Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara ( $R^2 = 45\%$ ).

Setiawan (2010), dengan judul: Pengaruh karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan terhadap motivasi (Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara karakteristik individu terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t = 2,101$  dan tingkat signifikan 0,041 atau  $< 0,05$ . faktor-faktor pekerjaan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Tingkat signifikan 0,007  $< 0,05$  faktor-faktor pekerjaan dalam penelitian ini menggunakan faktor lingkungan pekerjaan. Karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan berpengaruh secara simultan terhadap motivasi.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Kajian Teori, 2014

## Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Individu, Kompensasi dan Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut.
2. Karakteristik Individu diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut.
3. Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut.
4. Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulut.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Sugiyono (2003:11).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi penelitian di Kantor Pusat Bank Sulut yang beralamat di Jl. Sam Ratulangi no. 9 Manado. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2013-April 2014.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan adalah semua karyawan PT. Bank Sulut yang berjumlah 208 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 orang dihitung berdasarkan rumus Slovin. Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini di ambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan yang disebut sampel.

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penyusunan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Lapangan  
Pengumpulan data primer dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek penelitian.
2. Penelitian Kepustakaan  
Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari sumber data yang digunakan berdasar data-data perpustakaan.

## Definisi Operasional Variabel

### Karakteristik Individu

Karakteristik individu ( $X_1$ ) merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

### Kompensasi

Kompensasi ( $X_2$ ) adalah imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang, Husnan (2004).

### Motivasi Karyawan

Motivasi ( $X_3$ ) adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu.

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ( $Y$ ), merupakan Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rivai (2005).

## Metode Analisis Data

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.

### Uji Validitas

Validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dikatakan valid jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$ -tabel.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel ( $X$ ) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel ( $Y$ ) secara bersama-sama. Selain itu juga analisis Regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:

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

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Budaya Organisasi

$b_1, b_2$  = koefisien regresi

$e$  = *Standard error*

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Karakteristik umum Responden**

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Sulut Manado yang berjumlah 90 orang.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Responden | Jumlah | Persentase |
|-----------|--------|------------|
| Laki-Laki | 37     | 41,1%      |
| Perempuan | 53     | 58,9%      |
| Total     | 90     | 100%       |

Sumber: Data sekunder yang telah diolah, 2014.

Tabel 1 berdasarkan jenis kelamin karyawan PT Bank SULUT Manado sebagian besar adalah Perempuan dengan persentase 58,9 %, sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki 41,1%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia**

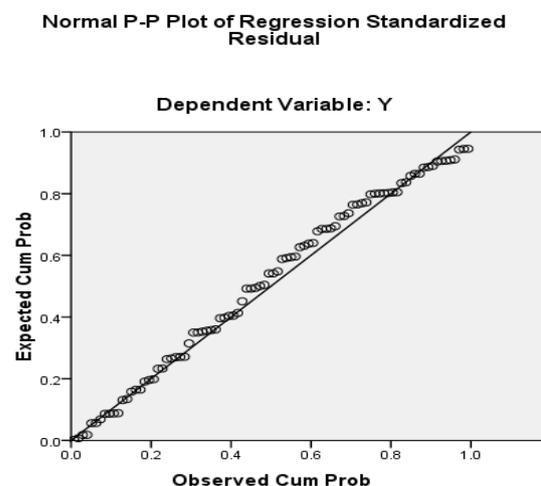
| Umur Responden  | Jumlah | Persentase |
|-----------------|--------|------------|
| < 25 tahun      | 21     | 23,3%      |
| 25 - 35 tahun   | 43     | 47,7%      |
| diatas 35 tahun | 26     | 28,8%      |
| Total           | 90     | 100%       |

Sumber: Data sekunder yang telah diolah, 2014.

Tabel 2 memberikan suatu gambaran karyawan PT Bank Sulut Manado ditinjau dari kelompok umur kurang dari 25 Tahun sebanyak 21 responden atau sebesar 23,3%, yang berumur 25-35 Tahun Sebanyak 43 orang atau 47,7%, dan yang berumur diatas 35 Tahun Sebanyak 26 orang atau 28,8% Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Sulut sebagian besar responden berumur 25-35 Tahun.

**Hasil Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Menentukan normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45°. Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Keterangan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber: Data sekunder yang telah diolah, 2014.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada dasarnya model persamaan regresi berganda dengan menggunakan dua variabel bebas atau lebih, hampir selalu terdapat kolinier ganda. Multikolinier ditandai dengan nilai R (korelasi berganda) yang tinggi. Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinearitas maka variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan. Multikolinier menurut perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS 17 dapat diketahui dengan berpedoman bahwa nilai  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ . Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai.

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

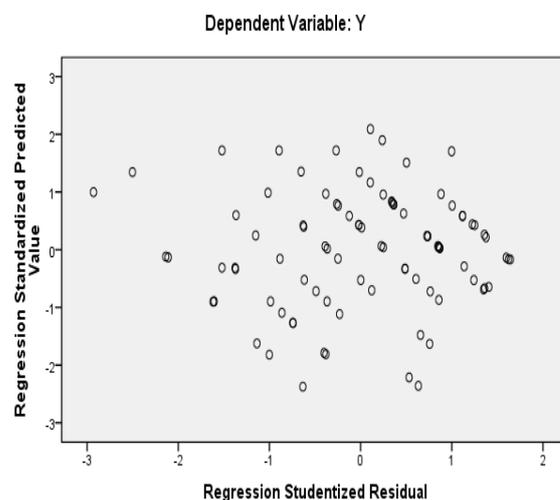
| Model | Collinearity Statistics |      |       |
|-------|-------------------------|------|-------|
|       | Tolerance               | VIF  |       |
| 1     | $X_1$                   | .951 | 1.051 |
|       | $X_2$                   | .963 | 1.038 |
|       | $X_3$                   | .925 | 1.081 |

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2014.

Hasil tersebut maka variabel Karakteristik Individual, Kompensasi, Motivasi dan kinerja karyawan dalam model regresi di atas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinearitas) karena  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Berdasarkan grafik hasil penelitian (lampiran), deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Keterangan di atas dapat di gambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2014.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Perhitungan analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik manual dan pengolahan data dengan SPSS 17. Nilai hasil perhitungan adalah seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 4. Analisis Linier berganda**

| Model                    | Unstandardized Coefficients (B) | t hitung | Sig. t |
|--------------------------|---------------------------------|----------|--------|
| Karakteristik Individual | .208                            | 1.778    | .079   |
| Kompensasi               | .193                            | 2.286    | .025   |
| Motivasi                 | .406                            | 4.501    | .000   |
| Konstanta                | = 2,704                         | F hitung | =      |
| Adjusted R Square        | = 0,289                         | 13.043   |        |
| Multiple R (r)           | = 0,559                         | Sig.F    | = 0,00 |

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2014.

Bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut:

$$Y = 2,704 + 0,208X_1 + 0,193X_2 + 0,406X_3$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa:

1. Konstanta a sebesar 2,704 memberikan pengertian bahwa jika faktor Karakteristik Individual, Kompensasi dan Motivasi sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 2,704 satuan.
2. Untuk variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Karakteristik Individual semakin baik, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,208 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan namun tidak signifikan karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.
3. Untuk variabel Kompensasi ( $X_2$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Kompensasi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,193 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.
4. Untuk variable Motivasi ( $X_3$ ) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila Motivasi semakin baik, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,406 dengan asumsi variable lainnya tetap atau konstan.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F) DAN BISNIS

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah Karakteristik Individual ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan dengan menggunakan angka F.

Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $F_{hitung} (sig) \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak
- Jika  $F_{hitung} (sig) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima

**Tabel 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Regression | 104.478        | 3  | 34.826      | 13.043 | .000 <sup>a</sup> |
| Residual   | 229.622        | 86 | 2.670       |        |                   |
| Total      | 334.100        | 89 |             |        |                   |

Sumber: Data sekunder yang diolah, 2014.

Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 13.043 yang signifikan 0,000. Karena  $\text{sig} < 0,05$  ini berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa Karakteristik Individual ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu Karakteristik Individual ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel tergantung yaitu Kinerja Karyawan (Y), dengan cara melakukan perbandingan antara nilai-nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  atau membandingkan probabilitas pada taraf nyata 95% dari koefisien parsial (r) sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu. dengan menggunakan kriteria uji hipotesis dengan uji t sebagai berikut:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (0,05), maka  $H_0$  diterima sehingga  $H_a$  ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak sehingga  $H_a$  diterima.

Hasil perhitungan diperoleh:

1. Pengaruh Variabel Karakteristik Individual Terhadap Kinerja Karyawan Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung = 1,778. dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan t tabel dengan  $df = n-k-1 = 90-3-1=86$  diperoleh sebesar 1,662. Dengan demikian diperoleh t hitung = 1,778 > t tabel = 1,662. Dengan demikian maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti bahwa Karakteristik memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan dengan program SPSS 17 diperoleh tingkat signifikansinya sebesar  $0,079 > 0,05$  ini menandakan bahwa Karakteristik Individual ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).
2. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung = 2,286. dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan t tabel sebesar 1,662. Sehingga diperoleh t hitung  $2,286 > t$  tabel 1,662. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Kompensasi memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di perkuat dengan program SPSS 17 yang memperoleh tingkat signifikansinya sebesar  $0,025 < 0,05$  ini menandakan bahwa Kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).
3. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Hasil perhitungan statistik diperoleh nilai t hitung = 4,501. dengan menggunakan  $\alpha = 0,05$  dan t tabel sebesar 1,662. Sehingga diperoleh t hitung  $4,501 > t$  tabel 1,662. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa Motivasi memiliki pengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini di perkuat dengan program SPSS 17 yang memperoleh tingkat signifikansinya sebesar  $0,00 < 0,05$  ini menandakan bahwa Motivasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang Positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y).

### Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,313. Hal ini berarti bahwa 31,30% kinerja PT Bank Sulut dipengaruhi oleh variabel Karakteristik Individual ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), dan Motivasi ( $X_3$ ), sedangkan selebihnya 68,70% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Karakteristik individual, kompensasi, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Bank Sulut. Hasil perhitungan dengan statistik manual diperoleh nilai F hitung > F tabel. ini menandakan bahwa karakteristik individual, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini adalah baik.

Hasil pengujian regresi berganda diperoleh nilai koefisien regresi karakteristik individual memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan artinya apabila karakteristik individual yang ada di PT Bank Sulut semakin baik, maka kinerja karyawan yang ada akan meningkat namun tidak signifikan. Hasil penelitian ini juga mendukung Layinatul (2009) dalam penelitian berjudul: Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Makmur Ngantang, dengan variabel bebas karakteristik individu dan pekerjaan.

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, kompensasi yang diberikan perusahaan harus dirasakan adil bagi karyawan dan besarnya kompensasi harus sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Jadi dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Karakteristik Individual, Kompensasi, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Karakteristik Individual Karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
4. Motivasi Kerjaberpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

### Saran

Saran dari penelitian ini:

1. Peran manajerial pada PT Bank Sulut di Kota Manado perlu melihat tentang Kompensasi, dan Motivasi yang pada akhirnya akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Peneliti selanjutnya mungkin perlu ditambahkan variabel lain, pemoderasi atau *intervening* untuk membuat penelitian ini menjadi lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda-beda sehingga dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astuty Yensy, Nurul. 2010. Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara. Universitas Bengkulu. *Jurnal Kependidikan Triadik*. Vol.13. No.1. <http://repository.unib.ac.id/1/3-Nurul-Triadik-April2010.pdf> Diakses 2 Mei 2014. Hal 34-42.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, Donnelly, James H JR. 2006. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. Mcgraw-Hill, New York.
- Husnan, Suad & Pudjiastuti, Enny. 2004. *Dasar-dasar Manajemen Keuangan*. UPP AMP YKPM, Yogyakarta.
- Layinatul Fahmi. 2009. Pengaruh karakteristik individu dan pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada KUD Sumber Makmur Ngantang. Universitas Islam Negeri Malang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.1. No.2. <http://ml.scribd.com/doc/117947317/06610073-siti-masfufah-ps> Diakses 2 Mei 2014. Hal 1.
- Masud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi*, Diterjemahkan oleh Handayana Pujaatmaka PT. Prenhallindo, Jakarta.

- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, Andy. 2010. Pengaruh karakteristik individu dan faktor-faktor pekerjaan terhadap motivasi Studi Pada Karyawan CV. Bintang Timur. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*. Vol.1. No.1. <http://jurnal.widyamanggala.ac.id/index.php/wmkeb/article/view/61> Diakses 2 Mei 2014. Hal. 1-18.
- Sugiono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manager Eksistensi dalam Perilaku Organisasi*. PT Gramedia, Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasi*. Penerbit Rajawali, Jakarta.

