

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK.
KANTOR WILAYAH MANADO**

*THE INFLUENCES OF COMPENSATION, CAREER DEVELOPMENT AND MOTIVATION
TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK.
KANTOR WILAYAH MANADO*

Elisabeth Victoria Sajangbati

*Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Sam Ratulangi, Manado, 95114, Indonesia
E-mail: elisabethvictorias@yahoo.com*

ABSTRAK

Hubungan asosiasi di antara Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi dalam pengaturan Perilaku Organisasi yang optimal memberikan pengaruh pada Kinerja Karyawan, terlebih khusus terhadap PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. Jenis penelitian dalam studi ini adalah Penelitian Asosiatif dan menggunakan metode analisis Regresi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado.

Kata Kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The relationships among Compensation, Career Development and Motivation in optimal Organizational Behavior arrangement have influences to the Employee Performance, including PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. The study aims to reveal the influences of Compensation, Career Development and Motivation to Employee Performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. Research type in this study is associative research and use regression analysis. The results show that Compensation, Career Development and Motivation give significant influences to the Employee Performance at Bank BNI Kantor Wilayah Manado.

Keywords: Compensation, Career Development, Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Sebagai negara yang berada dalam status negara berkembang, bangsa Indonesia telah mengalami banyak perkembangan yang berarti dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan di segala bidang. Dalam hubungan dengan gerak maju perkembangan dunia, salah satu aspek yang perlu dipersiapkan bangsa Indonesia yang sudah memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah kemampuan masyarakat secara keseluruhan sebagai sumberdaya manusia untuk bersaing dalam berbagai kegiatan. Dalam suatu perusahaan, sumberdaya manusia mempunyai peran sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja yang tinggi.

Sumberdaya manusia sangat erat hubungannya dengan perusahaan. Dalam perusahaan, sumberdaya manusia menunjuk pada kualitas karyawan. Karyawan merupakan aset utama bagi perusahaan, karena kemampuan yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Jadi, perusahaan dengan karyawan sesungguhnya saling membutuhkan. Perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Selain peralatan, material, modal, suatu perusahaan membutuhkan manusia untuk mengelola dan melaksanakan berbagai pekerjaan karena karyawan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan. Karyawan dituntut untuk menunjukkan kinerja terbaik bagi perusahaan tempat ia bekerja. Tanpa karyawan, perusahaan tidak bisa berkembang. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk membantu memenuhi kebutuhannya sebagai makhluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan dan sebagainya karena manusia juga memiliki berbagai macam kebutuhan tersendiri yang harus dipenuhi, kebutuhan inilah yang mendorong dan memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau bekerja. Dari uraian tentang motivasi maka dapat diketahui bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kegiatan yang maksimal, tiap karyawan harus mempunyai satu motivasi yang kuat.

Sebagai kompensasi bagi karyawan, perusahaan perlu memberikan gaji atau penghasilan yang sebanding dengan kinerja karyawan. Karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Penghasilan karyawan dapat mendorong karyawan untuk mewujudkan prestasi terbaiknya bagi perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang sudah dilaksanakan yang menjadi alasan seseorang dapat memenuhi kebutuhannya. Selain dapat memenuhi kebutuhan, alasan seseorang untuk bekerja yaitu untuk dapat dihargai pada lingkungannya, karena dengan bekerja mereka akan menerima status sebagai simbol dari diri mereka. Untuk itu sudah menjadi kewajiban bila perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Karena jika kompensasi semakin besar, berarti kinerja yang dihasilkan karyawan semakin baik yang berdampak pada karir karyawan seperti naiknya jabatan atau lebih tingginya karir. Karir yang baik juga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Perusahaan sebaiknya meningkatkan pengelolaan karir serta mengembangkannya dengan baik agar supaya produktivitas yang di hasilkan karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan yang terbaik demi kebaikan perusahaan dan menghindari dari frustrasi kerja yang bias berakibat penurunan kinerja instansi.

Perusahaan selalu menginginkan kinerja dari karyawan meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik, kompensasi serta evaluasi kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas dari setiap karyawan dalam upaya mencapai suatu kompensasi.

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata dan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya Kompensasi merupakan suatu balas jasa atau timbal balik dari perusahaan kepada seorang karyawan atas segala usaha dan prestasi yang di hasilkan oleh karyawan tersebut dalam memajukan perusahaan tersebut. bagi perusahaan itu sendiri kompensasi memiliki arti penting tersendiri guna untuk mempertahankan serta mensejahterkan karyawannya. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Pengertian Pengembangan Karir

Perencanaan karir merupakan suatu hal yang penting bagi seseorang karena keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu guna mewujudkan rencana tersebut. Ardana dkk (2012) menyatakan bahwa pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Pengertian Motivasi

Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Sangat penting untuk disadari, adanya teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kinerja karyawankaryawan. Salah satunya adalah dengan “memberikan dorongan (motivasi) kepada bawahan”, agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan. Flippo *state that direction or motivation is essence, it is a skill aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives*. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hasibuan, 2014).

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja juga merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan berhasil tidaknya perusahaan dan kinerja juga penting karena perusahaan bisa mengetahui sejauh mana kemampuan dari karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas yang dirasakan oleh perusahaan dan

sangat besar manfaatnya dimasa yang akan datang. Menurut Darodjat (2015) menyatakan bahwa kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Tempat penelitian dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado.

Metode Pengumpulan Data

Metode kuesioner, yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti dalam bentuk selebaran yang akan diisi oleh objek penelitian di tempat pelaksanaan penelitian dalam hal ini PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado.

1. Metode interview, yaitu metode pengumpulan data dengan cara menanyakan sesuatu kepada responden secara langsung yang dalam hal ini karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado.
2. Metode observasi, merupakan metode pencatatan atau pengamatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala objek penelitian tersebut.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif maka data yang diperoleh dari responden lewat kuesioner kemudian ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan daftar pertanyaan yang disebarakan terhadap 30 responden karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Dalam penelitian ini, dengan responden sebanyak 64 responden dengan menggunakan taraf signifikan 5%, maka didapat $r_{tabel} = n - 2$, yaitu $64 - 2 = 62$. Dengan demikian $r_{tabel} = 0,246$. Agar suatu data dikatakan valid maka ketentuannya yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berikut merupakan data hasil olah SPSS:

Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Pernyataan | Sig | Status | Cronbach Alpha | Status |
|------------------------------|------------------|-------|--------|----------------|----------|
| Kompensasi (X ₁) | X _{1.1} | 0,000 | Valid | 0,826 | Reliabel |
| | X _{1.2} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{1.3} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{1.4} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{1.5} | 0,000 | Valid | | Reliabel |

| | | | | | |
|-------------------------------------|------------------|-------|-------|-------|----------|
| Pengembangan Karir(X ₂) | X _{2.1} | 0,000 | Valid | 0,808 | Reliabel |
| | X _{2.2} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{2.3} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{2.4} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{2.5} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| Motivasi (X ₃) | X _{3.1} | 0,000 | Valid | 0,820 | Reliabel |
| | X _{3.2} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{3.3} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{3.4} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | X _{3.5} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y _{1.1} | 0,000 | Valid | 0,806 | Reliabel |
| | Y _{1.2} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | Y _{1.3} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | Y _{1.4} | 0,000 | Valid | | Reliabel |
| | Y _{1.5} | 0,000 | Valid | | Reliabel |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah < alpha yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai alpha cronbach untuk setiap pernyataan > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliable.

Tabel 2. Uji Multikolineraritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Kompensasi | .085 | 1.726 |
| Pengembangan Karir | .102 | 9.810 |
| Motivasi | .070 | 4.194 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolineraritas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Kompensasi (X₁), Pengembangan Karir(X₂) dan Motivasi (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineraritas dalam model regresi tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel dibawah maka dapat dilihat bahwa model regresi yang diperoleh adalah:

Pengujian Hipotesis

Perumusan hipotesis yang diuji dengan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 5 % atau = 0,05 maka hasil pengujian hipotesis tersebut adalah sebagai berikut :

Uji Realibilitas

Uji reliabel digunakan untuk penelitian ini, tujuannya yaitu untuk menguji apakah instrumen layak dan konsisten dalam pengambilan data. Untuk dapat dikatakan reliabel nilai cronbach's alpha > 0,60.

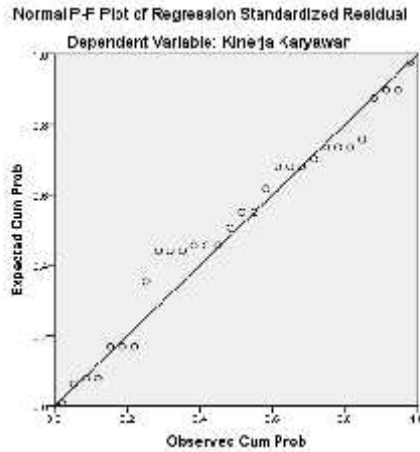
Tabel 3. Uji Realibilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .806 | 5 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, didapat hasil bahwa semua indikator reliabel sehingga kesimpulannya yaitu setiap indikator dari masing-masing variabel layak untuk digunakan dalam penelitian ini atau penelitian selanjutnya.

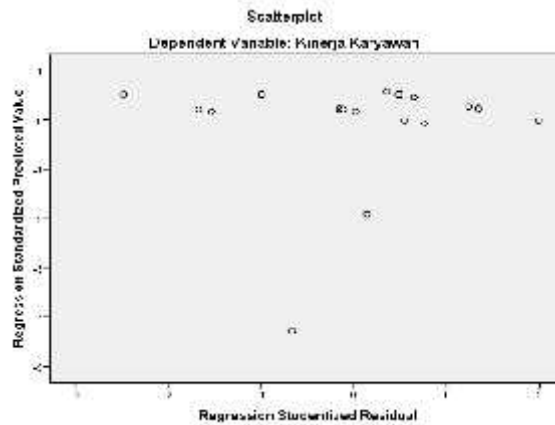
Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Grafik Normal *P-P of Regression Standardized Residual* diatas menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterodastisitas



Gambar 2. Uji Heterodastisitas
Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedstisitas diatas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedstisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja karyawan (Y).

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.328 | 1.528 | | .869 | .393 | | |
| Kompensasi | .480 | .210 | .493 | 2.285 | .031 | .085 | 1.726 |
| Pengembangan Karir | -.117 | .198 | -.116 | -.589 | .561 | .102 | 9.810 |
| Motivasi | .566 | .234 | .576 | 2.426 | .023 | .070 | 4.194 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10. Hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk Kompensasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂), Motivasi (X₃) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.328 | 1.528 | | .869 | .393 | | |
| Kompensasi | .480 | .210 | .493 | 2.285 | .031 | .085 | 1.726 |
| Pengembangan Karir | -.117 | .198 | -.116 | -.589 | .561 | .102 | 9.810 |
| Motivasi | .566 | .234 | .576 | 2.426 | .023 | .070 | 4.194 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Hasil analisa dapat diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 1,328 + 0,480 X_1 - 0.117 X_2 + 0.56 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan; X₁= Kompensasi; X₂=Pengembangan Karir

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | |
|--------------------|-----------------------------|------------|
| | B | Std. Error |
| 1 (Constant) | 1.328 | 1.528 |
| Kompensasi | .480 | .210 |
| Pengembangan Karir | -.117 | .198 |
| Motivasi | .566 | .234 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Persamaan regresi menggambarkan bahwa variabel bebas (*independen*) Kompensasi (X₁), Pengembangan Karir (X₂) dan Motivasi (X₃) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependen*) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 1,328 memberikan pengertian bahwa jika Kompensasi (X₁), Pengembangan Karir(X₂) dan Motivasi (X₃) secara serempak atau bersama-

sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,328 satuan.

1. Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Kompensasi (X_1) sebesar 0,480 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Kompensasi (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,480 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
2. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari Pengembangan Karir (X_2) sebesar 0.117 yang artinya mempunyai pengaruh negatif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Pengembangan Karir (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami penurunan sebesar 0.117 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari Motivasi (X_3) sebesar 0.566 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Motivasi (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.566 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji F

Pada tabel dibawah ini dapat dilihat uji F untuk menguji semua variabel bebas pengaruh Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Motivasi (X_3) yang akan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan(Y)

Tabel 7. Uji F

| F | Sig. |
|----------|-------------------|
| 75.213 | .000 ^b |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Hasil analisis regresi menggunakan SPSS 20.0 di dapatkan signifikan p-value = 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir(X_2) dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Maka digunakan uji t untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji t

| Model | T | Sig. |
|--------------------|----------|-------------|
| 1 (Constant) | .869 | .393 |
| Kompensasi | 2.285 | .031 |
| Pengembangan Karir | -.589 | .561 |
| Motivasi | 2.426 | .023 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa signifikansi p-value = 0,031 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Kompensasi(X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Pengembangan Karir (X_2) signifikansi p-value = 0,561 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa

H_a ditolak dan menerima H_0 atau Pengembangan Karir (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y). Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi (X_3) signifikansi p-value = $0,023 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Motivasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 9. Uji Koefisien Korelasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .775 ^a | .600 | .580 | 1.251 |

A. Predictors: (Constant), Kompensasi, Fasilitaskerja, Kompensasi

B. Dependent Variable: Kepuasankerja

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Tabel 10. Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .947 ^a | .897 | .885 | .70386 |

Sumber: Hasil Olahan Data, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 seperti yang ada pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0.847 artinya mempunyai hubungan sangat kuat. Nilai adj R square adalah 0,885 atau 88,5% Artinya pengaruh semua variable bebas : Kompensasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variable independent Kinerja Karyawan adalah sebesar 88,5% dan sisanya sebesar 11,5% di pengaruhi variabel lain. Berdasarkan hasil diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,874 yaitu berada pada posisi korelasi sangat kuat karena nilai $> 0,75$ sampai 1.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa Kompensasi, Pengembangan karir dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang signifikan. Pengaruh Model penelitian dari variabel Kompensasi, Pengembangan karir dan motivasi terhadap Kinerja karyawan berdasarkan uji korelasi adalah sebesar 77,5%. Sedangkan berdasarkan uji determinasi adalah sebesar 60%, dan 40% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Dari penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka dapat di katakan bahwa kompensasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya kompensasi dalam hal upah dan gaji yang sesuai, menerima insentif serta menerima tunjangan yang sesuai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan. Tetapi, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado tetap juga harus memperhatikan bentuk kompensasi yang diberikan dan yang pasti kompensasi yang diberikan harus adil agar kinerja karyawan tetap ada.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 0,488 dan nilai signifikan 0,627 maka dapat dikatakan pengembangan karir (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,551. Mengingat bahwa hasil penelitian variabel pengembangan karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, itu mungkin saja terjadi karena bentuk kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan atau juga bentuk kompensasi yang diberikan belum maksimal sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado harus lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi yang ada dan disesuaikan dengan kebutuhan dari karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Penelitian yang dilakukan melalui uji t yang didapatkan nilai t 4,047 dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka dapat dikatakan motivasi (X3) yang mencakup indikator seperti, sesuai dengan kebutuhan, mengoptimalkan hasil kerja, mudah dalam menggunakan, mempercepat proses kerja dan ditata dengan benar sesuai penempatan ternyata memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado. Hal tersebut mengimplikasikan bahwa semakin baik fasilitas kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja itu berarti bahwa fasilitas kerja yang ada sudah memadai dan bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas. Tetapi, PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Wilayah Manado tetap juga harus memperhatikan ataupun menambah fasilitas kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar kinerja karyawan tetap ada

4. PENUTUP

Kesimpulan

1. Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Tbk Kantor Wilayah Manado.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Tbk Kantor Wilayah Manado.
3. Pengembangan Karir secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Tbk Kantor Wilayah Manado.
4. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Tbk Kantor Wilayah Manado.

Saran

1. Mengingat Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan. Maka pihak Bank BNI Kantor Wilayah Manado harus memperhatikan faktor Kompensasi dan Motivasi.
2. Hasil penelitian dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya untuk Kompensasi, Pengembangan Karir, Motivasi dan Kinerja Karyawan.
3. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap berapa besar

pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- [1] Darodjat, Dr. Tubagus Achmad M.Pd (2015). *Konsep-konsep dasar Manajemen Personalia-Masa Kini*. Cetakan Kesatu. PT. Refika Aditama, Bandung.
- [2] Edwin B. Flippo. (2002). *Personal Management (Manajemen Personalia)* Edisi ketujuh Jilid II, Terjemahan Alponso S. Jakarta : Erlangga.
- [3] Edwin B. Flippo. (1996). *Manajemen Personalia Jilid I*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- [4] Hasibuan, Malayu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas, July. Remaja Rosdakarya. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- [5] I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta. Graha Ilmu 2012.
- [6] Priansa, Donni Juni (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan November. Alfabeta, Bandung.
- [7] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [8] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2003). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- [9] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [10] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [11] Hasibuan, H. Malayu S.P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- [12] Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.