

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT KOTA MEDAN CABANG ISKANDAR MUDA

Lisa Gresti Sella Damanik¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Cenderawasih

Email: lisa.damanik@feb.uncen.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of compensation and motivation on employee work performance at PT. Rural Credit Bank (BPR) Milala Medan. The method used in this research is the census method with a quantitative approach, namely all employees as the sample. The number of samples used was 36 permanent employees of PT. Rural Credit Bank (BPR) Milala Medan. Data collection techniques by distributing and distributing questionnaires to predetermined samples. Next, it is processed using SPSS (Statistical Program for Social Science) analysis techniques. The results of this research show that (1) compensation has a positive and significant effect on the work performance of PT employees. People's Credit Bank (BPR) Milala Medan, (2) motivation has a positive and significant effect on the performance of PT employees. Rural Credit Bank (BPR) Milala Medan. So it can be concluded that the two independent variables (X₁), (X₂) have a positive effect on the dependent variable (Y).

Keywords: *Compensation, Motivation, Work Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Milala Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan pendekatan kuantitatif yaitu seluruh pegawai sebagai sampel. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 36 orang karyawan tetap PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Milala Medan. Teknik pengumpulan data dengan membagikan dan menyebarkan kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan. Selanjutnya diolah dengan menggunakan teknik analisis SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Milala Medan, (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Milala Medan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent (X₁), (X₂) tersebut berpengaruh positif terhadap variabel dependent (Y).

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi, Prestasi Kerja.*

PENDAHULUAN

PT Bank Perkreditan Rakyat merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dan melayani masyarakat yang memiliki ekonomi menengah ke bawah. Sejauh ini masih banyak daerah yang belum memiliki akses keuangan seperti bank-bank umum sehingga dibutuhkan lembaga lain yang dapat memberikan akses finansial secara langsung, diantaranya adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Hal ini sangat memudahkan masyarakat untuk mendapatkan pinjaman dan tidak bingung dengan persyaratan administrasi yang

banyak seperti peraturan dari bank umum lainnya. PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) sangat erat kaitannya dengan masyarakat yang memiliki usaha mikro dan kecil yang memerlukan suntikan modal dari pihak luar, karena UMKM adalah roda penggerak perekonomian Indonesia.

Menurut (Sedarmayanti, 2018) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan harus memberikan balas jasa atau *reward* kepada karyawan, dan untuk karyawan kompensasi sangat penting karena merupakan sumber pendapatan karyawan itu sendiri. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan penulis masih terdapat karyawan yang merasa kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan beban kerja yang didapatkan dan jangka waktu karyawan dalam bekerja tidak menjadi tolak ukur perusahaan dalam memberikan kompensasi, hal ini dirasakan merugikan karyawan dan jika hal ini terjadi terus-menerus maka karyawan bisa merasa demotivasi dalam bekerja dan berdampak menurunnya prestasi kerja karyawan.

Karyawan yang berprestasi tentunya dapat menghasilkan sesuatu bagi perusahaan, karena karyawan merupakan kunci utama yang berhubungan langsung dengan perkembangan perusahaan kedepan. Prestasi kerja merupakan hal yang sangat diperlukan bagi sebuah perusahaan, Lembaga, ataupun organisasi, dan prestasi kerja merupakan hasil dari kinerja karyawan yang bersifat positif. Menurut Narotama (2016), motivasi dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin bersemangat juga karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya juga, sehingga berdampak positif terhadap prestasi kerja karyawan tersebut.

Menurut (Ristiyanti et al., 2024) motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerjadengan semangat dan efektif serta mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau *job description* yang menjadi tanggung jawabnya. Karena itu, motivasi menjadi komponen yang begitu penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan (Tri, 2021).

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, karyawan akan melakukan tugas penagihan hutang kepada nasabah yang terlambat dalam pembayaran pinjaman kredit tersebut, namun banyak nasabah yang tidak membayar lunas hutang nya setelah jatuh tempo. Hal ini akan menyulitkan karyawan dalam proses penagihan kepada nasabah dimana berdasarkan standar operasional prosedur (SOP), karyawan tidak boleh melakukan pemaksaan karena hal tersebut merupakan tindakan melawan hukum. Apabila karyawan melakukan cara kekerasan dan pemaksaan, hal itu dapat merusak nama baik PT. BPR Milala Kota Medan dan masyarakat lain tidak akan mau mempercayai perusahaan kedepan nya. Hal ini sangat membebani karyawan, karena harus memberikan laporan kerja kepada atasan dan berdampak terhadap prestasi kerja untuk penilaian evaluasi individual karyawan itu sendiri dan jika hal ini terus berlanjut maka akan mengakibatkan karyawan merasa terdemotivasi karena tidak bisa mencapai target kerja yang sudah ditentukan Perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor utama dalam suatu organisasi, karena karyawan akan merasa dihargai kerja keras nya dan perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Menurut (Kawiana, 2020) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa mereka pada saat bekerja di suatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu dalam melaksanakan tugas nya. Sedangkan menurut Menurut (Akbar, Mada Faisal, 2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dari pekerjaan yang dilakukan nya, (Nugraha et al., 2021) Perusahaan perlu mengelola kompensasi dan motivasi dengan baik, seperti, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka serta melakukan penilaian kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang membangun. Tujuannya agar meningkatkan kinerja karyawan dari kompensasi dan motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut (kawiana, 2020) adapun tahapan kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Mengevaluasi tiap pekerjaan dengan menggunakan informasi analisis pekerjaan, untuk menjamin keadilan internal yang berdasarkan nilai yang cukup bagi setiap pekerjaannya.
- b. Melakukan survei upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yg berdasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
- c. Menilai harga setiap proses untuk memutuskan pembayaran terutama berdasarkan keadilan internal dan eksternal.

2.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut Elmi *et al* (2018) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan. Indikator dan dimensi kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

- a. Gaji artinya sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau mingguan, menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
- b. Insentif artinya sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
- c. Bonus yaitu sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

Sedangkan kompensasi tidak langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok. Adapun Indikator kompensasi tidak langsung sebagai berikut:

- a. Tunjangan merupakan balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
- b. Asuransi artinya jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan serta keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan.
- c. Cuti merupakan keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam saat tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak.

- d. Fasilitas artinya segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan saat bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai contohnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lain-lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

2.3. Motivasi

Menurut (Deasty, 2021) motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena manfaatnya tidak hanya berdampak pada perusahaan itu sendiri, tetapi juga dirasakan oleh karyawan. Motivasi mampu menghasilkan semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Selain itu, motivasi membuat para karyawan merasa nyaman dan tidak memandang pekerjaan sebagai beban, karena tidak ada unsur keterpaksaan di dalamnya. Hal ini menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Sutrischastini & Riyanto, 2017) Motivasi sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, yang muncul hanyalah rutinitas saja.

Menurut (Maslow, 2021) setiap manusia memiliki berbagai kebutuhan yang dikategorikan berdasarkan 5 tingkatan atau hirarki yaitu:

1. Adanya kebutuhan untuk dapat melanjutkan keberlangsungan hidup(fisiologis)
2. Adanya Kebutuhan guna menciptakan rasa aman
3. Adanya Kebutuhan sosial
4. Adanya Kebutuhan yang menjadi gambaran harga diri
5. Adanya Kebutuhan aktualisasi diri

Berdasarkan pengelompokan ke lima golongan tersebut dapat di gunakan sebagai alat dalam menganalisis dan ke lima jenis kebutuhan itu akan muncul bersamaan pada tingkatan waktu yang berbeda. Dengan demikian, motivasi ini bertujuan dalam mengurangi

ketidakpuasan, terhambat pencapaian, kognisi frustrasi, perbedaan serta kegagalan-kegagalan lainnya dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan adanya motivasi, akan menjadi penarik serta pendorong kita untuk kembali kepada tujuan serta arah awal yang telah kita tentukan, sehingga hal tersebut akan mengurangi tingkat keterpurukan dari dalam diri seseorang.

2.4. Prestasi Kerja

Menurut Arif *et al* (2020) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam rangka upaya dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Prestasi kerja merupakan suatu hasil dari kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan dalam waktu penyelesaian kerja, (Putra & Bagia, 2021) mengatakan perusahaan yang memberikan kompensasi yang tepat akan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga karyawan tersebut dapat memiliki prestasi kerja yang baik. Pemberian kompensasi dapat berupa kenaikan pendapatan, tunjangan, terhadap para pekerja yang mencapai target dan memiliki prestasi kerja.

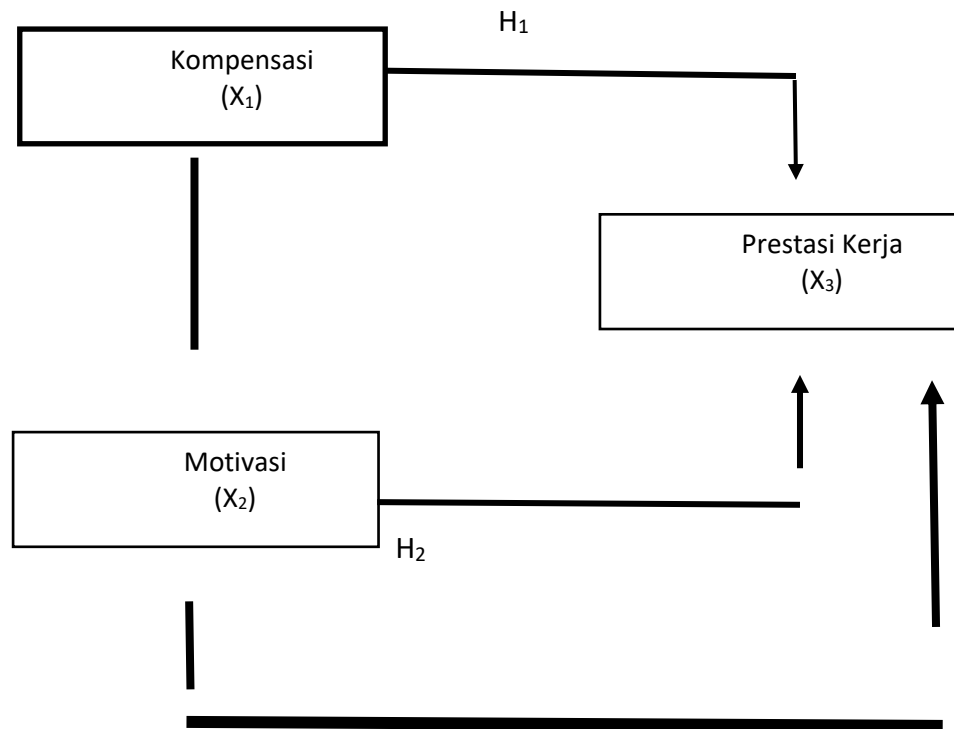
2.5 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Martoyo (2021) adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah:

1. Motivasi yaitu daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.
2. Kepuasan Kerja yaitu suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan dikarenakan memenuhi nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.
3. Tingkat Stres yaitu kondisi stres yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan keadaan seseorang.
4. Kondisi Fisik Suatu Pekerjaan yaitu sebuah situasi yang ada di lingkungan pekerjaan.

5. Sistem Kompensasi yaitu segala sesuatu yang didapat oleh karyawan sebagai pekerjaannya.
6. Desain Pekerjaan yaitu jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggung-jawabnya.

2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BPR Milala Medan.

Menurut (Putra & Bagia, 2021) kompensasi sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, karena karyawan yang memperoleh sebuah imbal hasil tinggi akan memiliki semangat bekerja dalam mengerjakan tugas-tugasnya sehingga karyawan akan mampu mencapai prestasi kerja. Menurut (Ekawati et al., 2023) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dimana jika kompensasi baik menurut pandangan karyawan maka motivasi dan prestasi kerja karyawan juga akan meningkat. Berbeda halnya dengan (Agus et al., 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

parsial Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank BPR Milala Medan.

Menurut (Irawati & Carrollina, 2017) Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka mereka tidak akan kehilangan fokus dalam bekerja dan tidak akan melakukan kesalahan yang dapat berdampak buruk terhadap prestasi kerjanya ke depannya. Motivasi yang dimiliki karyawan juga dapat meningkatkan semangatnya dalam bekerja, di mana karyawan akan memiliki semangat kerja yang lebih besar (Fajriani & Septiari, 2015). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahmadyah, 2021) Prestasi kerja akan didapatkan oleh karyawan jika perusahaan mampu memberikan porsi pekerjaan kepada karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Dengan adanya pemberian porsi pekerjaan dari perusahaan yang tepat kepada karyawan dapat meningkatkan dan memacu karyawan untuk semangat dan bekerja lebih baik. sejalan dengan hasil studi terdahulu yang dilakukan oleh Sitepu (2013) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa terjadi ketidakmerataan pembagian motivasi di Bank BTN Cabang Manado. Penelitian yang dilakukan oleh alifah (2020), (Triatmaja et al., 2022) dimana motivasi itu berpengaruh terhadap prestasi kerja para karyawan karena mereka akan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan tugas dan akan berusaha mencapai target kerja yang lebih tinggi. Dan mereka akan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan dan terus belajar dan berkembang.

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Milala Medan sebanyak 36 orang, dan metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan pendekatan kuantitatif yaitu seluruh pegawai sebagai sampel. Adapun pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program perangkat lunak SPSS 25. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.2 Pengumpulan data

Kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia sesuai pilihannya secara rahasia **Sugiyono (2012)**

3.3 Teknik Analisis Data

Adapun distribusi jawaban analisis deskriptif dilaksanakan untuk mengetahui gambaran karakter atau kondisi dari seluruh responden berdasarkan variabel pada penelitian ini. Analisis deskriptif ini dilaksanakan dengan cara menghitung rata-rata atau nilai setiap indikator pernyataan yang diinterpretasikan ke dalam 5 (tiga) kategori yaitu; Sangat rendah, rendah, kurang tinggi, tinggi, sangat tinggi. Berdasarkan Levine, Stephan, Krehbiel & Brenson (2011) pembagian skala interval dapat menggunakan 5 skala yaitu:

$$K = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

1,00-1,80	Sangat Rendah
1.81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Kurang Tinggi
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: hasil olahan 2024

HASIL PENELITIAN

A. Uji Normalitas

4.1 Tabel Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized

Residual

N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10807015
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.072
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

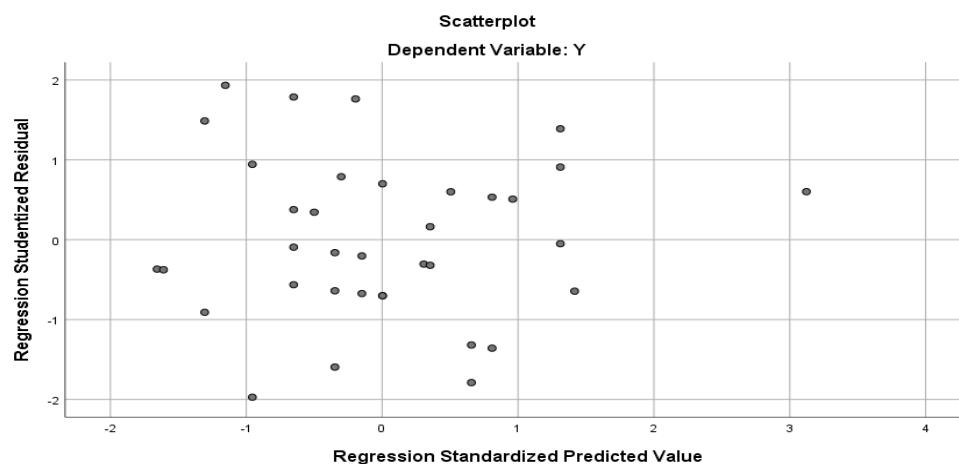
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan data di atas disimpulkan bahwa nilai asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dan lebih besar dari nilai signifikansi yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada regresi dalam penelitian ini yaitu berdistribusi normal.

4.2 Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar pengujian heterokedastisitas maka terlihat tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka berdasarkan metode grafik *scatter plot* tersebut maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

B. Uji Instrumen

1.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)

Kecerdasan Emosional (X_1)	R- Hitung	R-Tabel	Keterangan
X1-1	0.348	0.329	Valid
X1.2	0.512	0.329	Valid
X1.3	0.628	0.329	Valid
X1.4	0.443	0.329	Valid
X1.5	0.369	0.329	Valid
X1.6	0.515	0.329	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pernyataan variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,329) sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan valid.

1.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)

Motivasi (X_2)	R- Hitung	R-Tabel	Keterangan
X2-1	0.357	0.329	Valid
X2.2	0.437	0.329	Valid
X2.3	0.709	0.329	Valid
X2.4	0.461	0.329	Valid
X2.5	0.539	0.329	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pernyataan variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai r-hitung > r-tabel (0,329) sehingga dapat disimpulkan seluruh6 pernyataan valid.

1.3 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y_1)

Prestasi Kerja (Y_1)	R- Hitung	R-Tabel	Keterangan
Y1-1	0.476	0.329	Valid
Y1.2	0.558	0.329	Valid
Y.13	0.362	0.329	Valid
Y1.4	0.352	0.329	Valid
Y1.5	0.339	0.329	Valid

Y1.6	0.615	0.329	Valid
Y1.7	0,425	0.329	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2023)

Berdasarkan hasil pengujian validitas pernyataan variabel keseimbangan kehidupan kerja diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan memiliki nilai r -hitung $>$ r -tabel (0,329) sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan valid.

2. Uji Reabilitas

Menurut Situmorang (2019) suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas pada setiap variabel penelitian ini yang dibandingkan dengan 0.60.

Tabel 1.4 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Pembanding	Keterangan
Kompensasi (x_1)	0.653	0,60	Reliabel
Motivasi (x_2)	0.666	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0.643	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Statistik (2023)

Berdasarkan Tabel di atas diketahui bahwa seluruh nilai *Cronbach alpha* $>$ 0.60 sehingga dapat disimpulkan seluruh pernyataan dari masing-masing variabel memenuhi asumsi reliabilitas.

3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh yang diberikan variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, apabila R^2 semakin mendekati 0 maka hubungan akan semakin lemah apabila semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Berikut hasil analisis koefisien determinasi (R^2):

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.825 ^a	.681	.661	.326
---	-------------------	------	------	------

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi di atas, menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,825. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,681 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) sebesar 68,1%, sedangkan sisanya 31,9% dipengaruhi faktor lain.

4 Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.976	4.533		2.422	.021
x1	.503	.115	.593	4.388	.000
x2	.196	.137	.194	1.432	.012

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

1. Pada hasil tabel hasil uji t (parsial) di dapat nilai thitung variabel Kompensasi (X_1) sebesar 4,388 lebih besar dari 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Nilai thitung menunjukkan angka positif, menunjukkan pengaruh yang positif yang artinya apabila kompensasi (X_1) meningkat maka prestasi kerja (Y) juga meningkat dan sebaliknya apabila kompensasi (X_1) menurun prestasi kerja juga ikut menurun (Y).
2. Pada hasil tabel hasil uji t (parsial) di dapat nilai thitung variabel motivasi (X_2) sebesar 1,432 lebih kecil dari 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Nilai thitung menunjukkan angka positif, menunjukkan pengaruh yang positif yang artinya apabila motivasi (X_2)

meningkat maka prestasi kerja (Y) juga meningkat dan sebaliknya apabila motivasi (X₂) menurun maka prestasi kerja juga ikut menurun (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Milala Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Milala Medan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kompensasi dan prestasi kerja karyawan, dimana jika karyawan mendapatkan kompensasi yang baik dan sesuai dengan motivasi yang mereka dapatkan maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan optimal, mereka juga akan merasa dihargai atas kontribusinya dalam bekerja, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja nya dan akan berdampak terhadap prestasi kerja mereka. Selain mendukung produktivitas mereka dalam bekerja, mereka juga dapat fokus pada pekerjaan tanpa terbebani masalah finansial, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekawati et al., 2023) dimana sistem kompensasi yang baik akan menciptakan lingkungan kerja positif dan akan berdampak pada prestasi karyawan dalam bekerja, (Putra & Bagia, 2021), (Nugraha et al., 2021) dimana kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja para karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Milala Medan

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Milala Medan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara motivasi dan prestasi kerja karyawan dimana jika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja mereka akan mempunyai keinginan yang kuat untuk memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas dan memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap tantangan yang ada dalam pekerjaan. Dan hal ini akan berdampak baik terhadap perusahaan karena dapat mencapai tujuan yang

sudah diharapkan dan karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Milala Medan dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas kepada para nasabah nya. Hal ini sejalan dengan penelitian Ginawati (2019) mengemukakan bahwa prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya, untuk itu peran atasan juga dibutuhkan untuk memberikan motivasi kepada karyawan nya. (Baharuddin et al., 2022) mengatakan pengaruh motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Milala Medan, dimana pada tabel hasil uji t (parsial) di dapat nilai thitung variabel Kompensasi (X_1) sebesar 4,388 lebih besar dari 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).
2. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Milala Medan. Dimana pada hasil tabel hasil uji t (parsial) di dapat nilai thitung variabel motivasi (X_2) sebesar 4,388 lebih besar dari 2,028 dan nilai signifikan sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y).

SARAN

Diharapkan bagi perusahaan agar semakin memperhatikan kompensasi dan motivasi para karyawan agar mereka merasa lebih bersemangat dan produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan memberikan motivasi yang tepat, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan dan berkontribusi pada keberhasilan

perusahaan. Dan Perusahaan juga dapat melakukan acara *family gathering* agar mengurangi stres dan kejenuhan dalam bekerja, hal ini juga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja karena karyawan akan memiliki ikatan emosional dengan perusahaan dan juga dapat meningkatkan loyalitas mereka pada perusahaan.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sedikitnya responden yang digunakan yakni 36 orang karyawan tetap PT. Bank Perkreditan Rakyat Milala Medan, saran penulis untuk penelitian selanjutnya yaitu menambah jumlah responden penelitian. Selain itu berdasarkan hasil wawancara di lapangan menunjukkan terdapat hal lain yang memengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu beban kerja terhadap hasil kerja. Sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel beban kerja sebagai variabel independent dalam penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Kompensasi, Pengalaman Kerja, Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 395–404. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45769>
- Akbar, Mada Faisal, et al. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://www.researchgate.net/publication/349881443_Seminar_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia
- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Deasty. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. *Yoursay.Id*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Ekawati, I. S., Sutrisna, A., & Pauzy, D. M. (2023). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Kimia Farma Apotek Unit Bisnis Tasikmalaya*. 1(3).
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2019). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>
- Maddock, A. (2024). The Relationships between Stress, Burnout, Mental Health and Well-Being in Social Workers. *British Journal of Social Work*, 54(2), 668–686. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcad232>
- Maslow. (2021). *Teori Motivasi*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32938/jpm.v3i1.1185>
- Nugraha, I. P., Kusuma, M. W., Sudariana, N., & Ramadhan, R. (2021). Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam

- Perusahaan. *Seniman Transactions* , 3(1), 1–14.
- Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 204. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27559>
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 377. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.41581>