

FAKTOR DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DI BRI CABANG SEMARANG A.YANI

**Sopi, Zumrotun Nafiah
STIE SEMARANG**

ABSTRACT

Performance determinants include; education, motivation and compensation. These factors are quite important that can improve performance. This study aims to explain whether there is an influence of education, motivation and compensation on employee performance. So that through the results of this study are expected to be a reference for leaders in managing the organization. In this study there are three independent variables namely education, motivation and compensation and one dependent variable is employee performance. At this time in the era of the industrial revolution 4.0, which was marked by; big data / giant data, internet of think, labor knowledge, and long life education. Since the beginning of the life of mankind until an infinite period, very much determined by the ability of mastery of science and technology. Science and technology can not be separated with the advancement of education levels. Education is the base of all changes both individually, groups and the State. Employee performance is largely determined by the education they have, the higher the education the higher the performance and vice versa. The population in this study were employees of BRI AHMAD YANI SEMARANG BRANCH of 60 people and all of them were sampled. The results of the analysis with SPSS 23 statistical tools obtained multiple linear regression equation $Y = 0.505 X1 + 0.175 X2 + 0.408 X3$. The results of multiple linear regression equations show that there is a positive and significant effect between education on employee performance at BRI AHMAD YANI SEMARANG BRANCH (t -test $6.314 > t$ table 0.05), motivation on employee performance at BRI AHMAD YANI SEMARANG BRANCH (t -test $2.160 > t$ table 0.05), and compensation for employee performance at BRI AHMAD YANI SEMARANG BRANCH (t -test $5.108 > t$ table 0.05). While jointly (simultaneously) the effect of education, motivation and compensation influence and significant effect on employee performance at BRI AHMAD YANI SEMARANG BRANCH (f test = $44.692 > f$ table = 0.05). The influence of both research variables is very strong with a correlation value of 69.0% for employee performance in BRI AHMAD YANI SEMARANG BRANCH is influenced by motivation education and compensation. The remaining 31.0% employee performance in BRI AHMAD YANI SEMARANG BRANCH is influenced by other variables that affect Employee performance.

Keywords: Performance, Education Level, Motivation, and Compensation

ABSTRAK

Faktor detrminan kinerja diantaranya meliputi; pendidikan, motivasi dan kompensasi. Faktor tersebut cukup penting yang dapat meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh pendidikan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan para pimpinan dalam mengelola organisasi. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu pendidikan, motivasi dan kompensasi dan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Pada saat ini berada pada era revolusi industry 4.0, yang ditandai oleh; *big data/data raksasa, internet of think, labour knowledge, dan long life education*. Sejak awal kehidupan umat manusia sampai masa yang tak terbatas, sangat ditentukan oleh kemampuan penguasaan iptek. Iptek tidak dapat terlepas dengan kemajuan tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan pangkal segala perubahan baik secara individu, kelompok maupun Negara. Kinerja pegawai sangat ditentukan oleh pendidikan yang dimiliki, seakin tinggi pendidikan semakin tinggi kinerja dan sebaliknya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BRI CAB, SEMARANG A-YANI sejumlah 60 orang dan semuanya dijadikan sampel. Hasil analisis dengan alat bantu statistik program SPSS 23 diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0,505 X_1 + 0,175 X_2 + 0,408 X_3$

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan di BRI CAB. A YANI SEMARANG (uji $t_{hitung} 6,314 > t_{tabel} 0,05$), motivasi terhadap kinerja karyawan di BRI CAB. A YANI SEMARANG (uji $t_{hitung} 2,160 > t_{tabel} 0,05$), dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di BRI CAB. A YANI SEMARANG (uji $t_{hitung} 5,108 > t_{tabel} 0,05$).

Sedangkan secara bersama-sama (simultan) pengaruh pendidikan, motivasi dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI CAB. A YANI SEMARANG ($f_{hitung} = 44,692 > f_{tabel} = 0,05$). Pengaruh kedua variabel penelitian sangat kuat dengan nilai kolerasi 69,0% untuk kinerja karyawan di BRI CAB. A YANI SEMARANG dipengaruhi oleh pendidikan motivasi dan kompensasi selebihnya 31,0% kinerja karyawan di BRI CAB. A YANI SEMARANG dipengaruhi oleh variabel lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai.

Kata kunci; Kinerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi, dan Kompensasi

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai kegiatan guna meningkatkan kinerja para karyawan. Adanya kegiatan tersebut, diharapkan perusahaan akan mencapai tujuan perusahaan yaitu untuk memperoleh keuntungan (*profit oriented*). Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan merupakan suatu keharusan. Oleh sebab itu, pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Rachmawati dalam Hidayah 2016). Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, sikap, kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan; lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Oleh Hasbullah dalam Vioneta (2013) menyatakan bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat." Lebih lanjut Hasbullah dalam Vioneta (2013) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental."

Motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan, karena menurut Malayu dalam Vioneta (2013) motivasi berasal dari bahasa latin "*Moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*".

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, sesuai yang diungkapkan oleh Gibson dan Stoner dalam Sudarwan dalam Vioneta (2013) motivasi kerja merupakan alasan-alasan, dorongan-dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi yang berbeda karena pengaruh baik faktor dari dalam diri maupun dari, hal ini menarik untuk dilakukan penelitian apakah memiliki pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BRI cab. A. Yani.

Kompensasi menurut Melayu S.P. Hasibuan dalam Hidayah (2016), semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengendalian efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin.

Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan tersebut akan bersemangat dalam bekerja. Handoko dalam Hidayah (2016), menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran. Kompensasi menjadi sangat penting karena dengan kompensasi, individu dapat memenuhi kebutuhan baik itu kebutuhan primer, sekunder dan tertier. Pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut pada akhirnya ikut menentukan kualitas kerja.

MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan paparan diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di BRI cab. Semarang A. Yani?.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BRI cab. Semarang A. Yani?.
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di BRI cab. Semarang A. Yani?

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai.

Kinerja (*Performance*) berarti prestasi kerja. Wibowo dalam Vioneta (2013) "Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung." Amstong dan Baron dalam Vioneta (2013), menyatakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi." Veithzal dalam Vioneta (2013) menyatakan bahwa "Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya" Sedangkan Anwar dalam Vioneta (2013), "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Marihot Tua Efendi dalam Hidayah (2016), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, keterampilan, kemampuan, keinginan dan lingkungan (Rivai dalam Hidayah 2016).

Penilaian Kinerja

Hani Handoko dalam Hidayah (2016) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian prestasi kerja, merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu dan prestasi kerja di waktu yang akan datang.

Dessler dalam Hidayah (2016), ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

1. Prestasi pekerjaan; akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan; membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisiplinan; kehadiran ketepatan waktu.
5. Komunikasi; hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan.

Penilaian kinerja merupakan dasar yang digunakan dalam penentuan kompensasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*), merupakan faktor kunci guna mengembangkan satu organisasi secara efektif dan efisien. Handoko dalam Hidayah (2016) penilaian prestasi kerja,

proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Manfaat penilaian prestasi kerja:

1. Perbaikan prestasi kerja,
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi,
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan,
4. Perencanaan dan pengembangan karier.
5. Penyimpangan proses staffing.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Kualitas kerja

Fahmi dalam Edduar (2015), Kualitas kerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi profit oriented dan non profit oriented. Mangkunegara dalam Edduar (2015), Mengartikan kualitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas ataupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Wibowo dalam Edduar (2015), Kualitas kerja adalah Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kualitas kerja yang baik tanpa ada dukungan dari seluruh komponen perusahaan. Mangkunegara dalam Edduar (2015) Kualitas berarti sesuatu yang akan terus tumbuh dan berkembang bersama perubahan. Kualitas terbaik hanya mampu dihasilkan dari peningkatan kualitas kerja mutu kerja, dan penguatan budaya organisasi.

Kuantitas Kerja

Wungu dan Brotoharsojo dalam Edduar (2015), “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Wilson dan Heyyel dalam Edduar (2015), Quantity of Work, adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh pegawai dalam suatu periode tertentu.

Sikap Kerja

Seseorang bisa memiliki ribuan sikap, tetapi dalam kehidupan organisasi difokuskan pada beberapa jenis sikap yang berkaitan dengan kerja. Robbins dalam Edduar (2015), sikap adalah pernyataan-pernyataan evaluatif baik yang diinginkan atau yang tidak diinginkan

mengenai obyek, orang atau peristiwa. Tiga komponen sikap, antara lain: kognitif, afektif dan perilaku.

G.W Alport dalam Edduar (2015) sikap adalah kesiapan seseorang untuk bertindak. Seiring dengan pendapat G.W. Alport di atas Tri Rusmi Widayatun memberikan pengertian sikap adalah “keadaan mental dan syaraf dari kesiapan, yang diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh dinamik atau terarah terhadap respon individu pada semua obyek dan situasi yang berkaitan dengannya”.

Rakhmat dalam Edduar (2015) mengemukakan lima pengertian sikap, yaitu:

- a. Sikap, kecenderungan bertindak, berpersepsi, berpikir, dan merasa dalam menghadapi objek, ide, situasi, atau nilai.
- b. Sikap bukan sekedar rekaman masa lalu, tetapi juga menentukan apakah orang harus pro atau kontra terhadap sesuatu.
- c. Sikap lebih menetap.
- d. Sikap mengandung aspek evaluatif.
- e. Sikap timbul dari pengalaman, bukan bawaan lahir, tetapi merupakan hasil belajar.

Karena itu sikap dapat diperteguh atau diubah.

La Pierre dalam Edduar (2015), sikap sebagai suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan. Oleh Soetarno dalam Edduar (2015), sikap, pandangan atau perasaan yang disertai kecenderungan untuk bertindak.

Untuk benar-benar memahami sikap perlu mempertimbangkan karakteristik secara fundamental. Ada tiga komponen yang membentuk sikap, yaitu; Kognitif (*cognitive*), Afektif (*affective*) dan konatif (*conative*), Konatif atau komponen perilaku dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku yang berkaitan dengan obyek yang dihadapi (Notoatmodjo dalam Edduar 2015).

Tingkat Pendidikan

Pendidikan, oleh Hasbullah dalam Vioneta (2013), bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat." Menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa pendidikan adalah "Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki

kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."

Jalur-Jalur Pendidikan

Menurut UU no 20 tahun 2003 Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, atau universitas. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan program akademik, profesi, dan/vokasi.

Jenis-Jenis Pendidikan

Jenis-jenis pendidikan oleh M.Ngalim Purwanto dalam Adhanari (2011) adalah sebagai berikut; Pendidikan Jasmani, Pendidikan Rohani, Pendidikan Kecakapan, Pendidikan Keagamaan (Pendidikan Kesusilaan, Pendidikan Keindahan dan Pendidikan Kemasyarakatan)

Motivasi

Pengertian motivasi

Malayu dalam Vionita (2013), motivasi berasal dari bahasa latin "*Moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku. Pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Stanford dalam Vionita (2013) motivasi, "Suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu." Sedangkan Terry dalam Vionita (2013), motivasi adalah " Keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan)."

Motivasi menurut Veithzal dalam Vionita (2013), "Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya." Anwar dalam Vionita (2013) juga mendefinisikan motivasi, "Kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan." Suatu motivasi individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi instrinsik) dan dapat timbul dari luar diri individu (motivasi ekstrinsik), keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Oleh Wahjosumidjo dalam Hapsari (2012), faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal seperti sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman, dan lain-lain serta faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.

Oleh Sondang P. Siagian dalam Hapsari (2012) motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Yang termasuk faktor internal adalah; Persepsi seseorang mengenai diri sendiri, Harga diri, Harapan pribadi, Kebutuhan, Keinginan, Kepuasan kerja dan Prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain; Jenis dan sifat pekerjaan, Kelompok kerja dimana seseorang bergabung, Organisasi tempat orang bekerja, Situasi lingkungan kerja dan Gaji

Dalam hubungannya dengan faktor yang mempengaruhi motivasi yang dimaksud lingkungan kerja ialah pemimpin dan bawahan. Dari pihak pemimpin ada berbagai unsur yang sangat berpengaruh terhadap motivasi, seperti; Kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan, Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi oleh bawahan, Tersedianya seperangkat alat-alat dan sarana yang diperlukan. Gaya kepemimpinan atasan dalam arti sifat-sifat dan perilaku atasan terhadap bawahan.

Oleh Hamzah B.Uno dalam Hapsari (2012) seorang yang memiliki motivasi kerja akan tampak melalui;

1. Tanggung jawab dalam melakukan kerja, meliputi; kerja keras, tanggung jawab, pencapaian tujuan dan menyatu dengan tugas.
2. Prestasi yang dicapainya, meliputi: dorongan untuk sukses, umpan balik dan unggul
3. Pengembangan diri, meliputi: peningkatan ketrampilan dan dorongan untuk maju.
4. Kemandirian dalam bertindak, meliputi: mandiri dalam bekerja dan suka pada tantangan

Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi oleh Malayu S. P. Hasibuan dalam Hapsari (2012) dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

Teori Kepuasan (Content Theory), teori yang mendasarkan atas faktor faktor kebutuhan dan kepuasan individu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang

menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat pekerjaannya semakin baik.

Teori Motivasi Klasik, F.W.Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik, berbentuk uang atau barang dari hasil pekerjaannya.

Teori Maslow, Maslow. Maslow mengemukakan lima tingkat kebutuhan, sebagai berikut:

Kebutuhan Fisiologis; termasuk makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas, dan sebagainya.

Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kebutuhan Sosial, kebutuhan teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

Kebutuhan akan penghargaan, pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

Aktualisasi Diri, menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

Teori Herzberg

Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu:

Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan (*maintenance factors*). Faktor kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, supervisi, macam-macam tunjangan.

Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Teori X untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mau bekerja sungguh-sungguh. Sedangkan menurut teori Y, untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

Teori Mc Clelland

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung kekuatan, dorongan, motivasi seseorang dan

situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan kerana didorong oleh:

- 1) Kebutuhan motif dan kekuatan dasar yang terlibat
- 2) Harapan keberhasilannya
- 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi
- 2) Kebutuhan akan afiliasi
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan

Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu; Upah yang adil dan layak, Kesempatan untuk maju, Pengakuan sebagai individu,, Keamanan kerja, Tempat kerja yang baik, Penerimaan oleh kelompok, Perlakuan yang wajar dan Pengakuan atas prestasi

Teori Proses

Teori proses mengenai motivasi berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang tergolong ke dalam teori proses, diantaranya:

Teori Harapan (*Expectancy*), dikemukakan oleh Victor Vroom yang mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu; Harapan (*expectancy*) suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku, Nilai (*valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai atau martabat tertentu bagi setiap individu tertentu, Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

Teori Keadilan, merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

Teori Pengukuhan, didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

Ciri-ciri Motivasi

Oleh Sardiman (2006) motivasi pada diri seseorang itu memiliki ciri-ciri; Tekun menghadapi tugas, Ulet menghadapi kesulitan, Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah, Lebih senang bekerja mandiri, Tidak cepat bosan terhadap tugas-tugas yang rutin, Dapat mempertahankan pendapatnya, Tidak cepat menyerah terhadap hal yang diyakini, Senang mencari dan memecahkan masalah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerjanya Muchdarsyah dalam Vionita (2013).

Kompensasi

Kompensasi, sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Hani Handoko dalam Hidayah (2016) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan. Mathis dan Jackson dalam Hidayah (2016) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, para karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasibuan dalam Hidayah (2016) mengemukakan kompensasi, semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Milkovich dan Newman dalam Hidayah (2016) menyatakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang tangible (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.

Menurut Rabindra dan Medonca dalam Hidayah (2016) kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan kepada perusahaan. Michael dan Harold dalam Hidayah (2016) menyatakan bahwa kepuasan kompensasi adalah Kepuasan Kerja terhadap kompensasi yang diterima dari perusahaan sebagai balas jasa atas kerja mereka. Mobley dalam Hidayah (2016), kepuasan kompensasi sebagai keadaan dimana harapan akan kompensasi sesuai dengan kenyataan. Dessler dalam Hidayah (2016), kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan dan timbul dari dipekerjakannya.

Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial, berupa tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tuga

peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik (Anthony & Govendarajan dalam Hidayah 2016).

Jenis-jenis kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2008) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung, gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap
2. Kompensasi Tidak Langsung, Pemberian di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
3. Insentif, Penghargaan yang sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson dalam Hidayah (2016), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu "kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung". Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, dengan penjelasan sebagai berikut :

Gaji Pokok

Kompensasi langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi dasar disebut gaji pokok. Oleh Soemarso dalam Hidayah (2016), "Gaji adalah imbalan kepada pegawai atas tugas-tugas administrasi dan pimpinan yang jumlahnya biasanya tetap secara bulanan." Mulyadi dalam Hidayah (2016), "Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah atau instansi kepada pegawai". Mardi dalam Hidayah (2016) mengemukakan bahwa "Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai." Oleh Soemarso dalam Hidayah (2016), "Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan." Mulyadi dalam Hidayah (2016) mengemukakan bahwa "Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh).

Gaji Variabel

Jenis gaji yang lain yang diberikan secara langsung adalah gaji variabel atau biasa disebut bonus atau insentif. Sedangkan untuk eksekutif, pada umumnya mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu Hasibuan (2008):

Untuk Ikatan kerja sama, Kepuasan kerja, Pengadaan efektif, Motivasi, Stabilitas karyawan, Disiplin, Pengaruh serikat buruh, Pengaruh pemerintah,

Menurut Schuler dan Jacson dalam Hidayah (2016), kompensasi dapat digunakan untuk :

1. Menarik orang-orang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan..
2. Mempertahankan karyawan yang baik.
3. Meraih keunggulan kompetitif.
4. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

Metode kompensasi

Metode kompensasi dikenal metode tunggal dan metode jamak.

Metode Tunggal, Metode ini menetapkan gaji pokok hanya didasarkan pada ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan, jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standar.

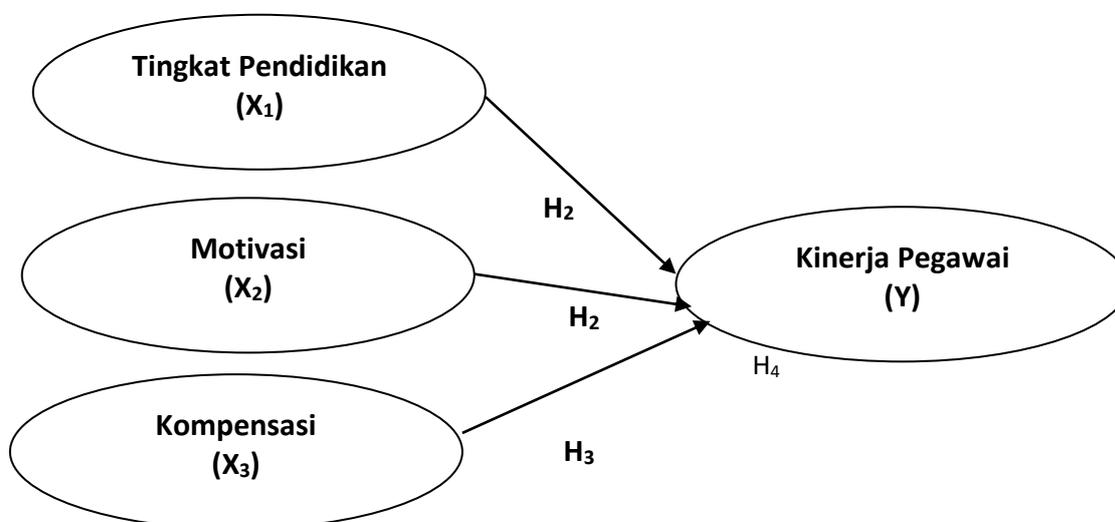
Metode Jamak, Metode ini menetapkan gaji pokok atas dasar beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Sehingga, gaji pokok seorang karyawan tidak ada. Hal ini terdapat pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masing sering terdapat diskriminasi.

Faktor yang Menentukan Besar Kecilnya Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo dalam Manik 2016): Produktivitas, Kemampuan Untuk Membayar, Kesiediaan Untuk Membayar (*willingness to pay*), dan Permintaan Tenaga Kerja

Kerangka Pemikiran

Gambar .1
Kerangka Pemikiran



Hipotesis.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Tingkat pendidikan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BRI Cab. Semarang A.Yani
- H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BRI Cab. Semarang A.Yani
- H₃ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BRI Cab. Semarang A.Yani

Dalam penelitian ini digunakan Metode Kuantitatif. Oleh Sugiyono (2009) Teknik Analisis Data digunakan untuk menjawab rumusan masalah, menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam menguji variabel dependen dan variabel independen adalah Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis) namun agar memperoleh hasil yang maksimal perlu dilakukan Uji Asumsi Klasik sebagai gambaran yang akan digunakan untuk mengolah data.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada dasarnya analisis regresi adalah studi mengenai 'ketergantungan variabel independen dengan variabel independen dengan tujuan untuk memprediksi rata-rata variabel

dependen berdasarkan hasil variabel yang diketahui (Gujarati, 2003 dalam Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.455	1.835		-.793	.431		
	Tingkat Pendidikan (X1)	.490	.078	.505	6.314	.000	.821	1.218
	Motivasi (X2)	.143	.066	.175	2.160	.035	.799	1.252
	Kompensasi (X3)	.462	.090	.408	5.108	.000	.824	1.214

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Dari hasil analisis dengan SPSS 23 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,505 \text{ Tingkat Pendidikan} + 0,175 \text{ Motivasi} + 0,408 \text{ Kompensasi}$$

Daripersamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- Koefisien regresi Tingkat Pendidikan sebesar 0,505. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan tingkat pendidikan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.
- Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,175. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kenaikan motivasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai
- Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,408. Koefisien bertanda positif, berarti bahwa setiap kompensasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji hipotesis, uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada

kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05 maka hipotesis diterima. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.455	1.835		-.793	.431		
Tingkat Pendidikan (X1)	.490	.078	.505	6.314	.000	.821	1.218
Motivasi (X2)	.143	.066	.175	2.160	.035	.799	1.252
Kompensasi (X3)	.462	.090	.408	5.108	.000	.824	1.214

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Uji F (Goodness Of Fit Model)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kompensasi) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas dari hasil perhiyungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas menunjukkan nilai <0,05 maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit. Berikut adalah hasil uji F.

Tabel 8.
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	177.286	3	59.095	44.692	.000 ^a
Residual	74.048	56	1.322		
Total	251.333	59			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4.16 nilai F hitung sebesar 44.692 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variabel terikat (Y), (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil uji Koefisien Tingkat Pendidikan, Motivasi, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.705	.690	1.150	1.709

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Tingkat Pendidikan (X1), Motivasi (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011). Ada kelemahan yang mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada tambahan satu variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen atau tidak.

Dari tabel 9. diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,690. Hal ini berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan, Motivasi, dan Kompensasi mempunyai peranan 69,0% secara bersama-sama untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 31,0% (100% - 69%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Faktor pendidikan, motivasi dan kompensasi terbukti secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di BRI Cab. Semarang A.Yani. Variabel tingkat pendidikan lebih dominan dengan nilai 6.314 dibandingkan variabel kompensasi dengan nilai 5.108 dan variabel motivasi dengan nilai 2.160.
2. Untuk hasil uji secara simultan, ketiga faktor independen yaitu tingkat pendidikan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BRI Cab. Semarang A.Yani.
3. Untuk hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kinerja pegawai BRI Cab. Semarang A.Yani dipengaruhi oleh variabel pendidikan, motivasi dan kompensasi sebesar 69,0%. Sedangkan sisanya yaitu 31,0% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhanari, Maria Asti. 2011. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Edisi ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hapsari, Wahyu Fitri. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Tingkat Gaji Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Purworejo. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Hasibuan, SP. Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara.
- Hasibuan, SP. Malayu. .2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Bumi Askara

- Hendri, Edduar. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.10, No. 3, Oktober 2013 : 23-42*
- Hidayah, Nurul. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Manik, Sudarmin. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan- Volume 1, Nomor 2, Juli-Desember 2016*
- Masria'ah. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Turnover Intention pada PT Lohongka. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang
- Sardiman,A.M.2006.*Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.Jakarta:Grafindo
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Vionita, Vevi Gusriani. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang