

**ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN****Heri Prabowo****heriprabowo.se.mm@gmail.com****Dosen S1 Manajemen Universitas PGRI Semarang****Abstract**

This research to identify factors that affect performance. The research was done by quantitative approach. Variable which is variable of motivation, training and compensation. Technique of sampling at research location by paying attention amount of population that is 50 people, hence sampling technique using census method, that is all population used as research sample.

Analysis of data using IBM SPSS 20.0 for Windows, the results show there is a positive and significant influence of variable motivation on employee performance, training has a positive and significant impact on employee performance, compensation has a positive and significant impact on employee performance. The results of this study also indicate the existence of other factors affecting employee variables, so next for future research can add work environment variables, work culture and other variable.

Keywords: *motivation, training, compensation, employee performance*

**PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2009: 167). Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Mathis (2006) dalam Primajaya (2010) ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu (1) kemampuan meliputi: bakat, minat, faktor kepribadian, (2) usaha yang dicurahkan meliputi: motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, (3) dukungan organisasi meliputi: pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, serta manajemen dan rekan kerja.

Kinerja mencakup segi usaha, loyalitas, potensi, kepemimpinan, dan moral kerja. Profisiensi dilihat dari tiga segi, yaitu : perilaku-perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam bekerja, hasil nyata atau *outcomes* yang dipakai pekerja, dan penilaian-penilaian pada faktor-faktor seperti motivasi, pelatihan dan kompensasi.

Motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena jika ditinjau lebih lanjut, terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang mempunyai motivasi tinggi mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai motivasi rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang diterapkan perusahaan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila kebutuhannya untuk berprestasi (*achievement*), untuk mendapatkan kekuasaan (*power*) dan untuk afiliasi (*affiliation*) terpenuhi. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dalam diri seorang karyawan, maka karyawan akan menjadi termotivasi bekerja dan bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya optimal untuk mencapai kinerjanya. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Bila sekelompok karyawan dan atasannya mempunyai kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja perusahaan yang baik pula (Robbins, 2006:117).

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui pelatihan kerja. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2003: 112).

Selain pelatihan, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil bagi karyawan, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan

pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan (Hasibuan, 2009 : 110). Kompensasi acapkali juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Simamora, 1997 dalam Lukmanul dkk, 2012).

Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang sebagian dari kondisi-kondisi kondusif dalam menjaga motivasi karyawan itu juga sudah jadi perhatian oleh Divisi Sumber Daya Manusia / HRD nya. Diantaranya kesempatan untuk seleksi karir untuk jenjang yang lebih tinggi, program reward untuk karyawan berprestasi. Namun dalam beberapa hal tertentu ternyata juga masih ditemukan kondisi yang kontradiktif, yang bila diamati, juga akan dapat berpotensi menurunkan bahkan mematikan motivasi. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini bagi karyawan serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi / bagian yang sama dalam waktu yang relatif lama.

Penelitian ini lebih memfokuskan permasalahan pada kondisi yang dialami oleh karyawan atau karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang, apakah karyawan karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, apakah mendapatkan pelatihan yang cukup dan apakah merasa cukup dengan kompensasi yang didapatkan, karena karyawan rentan sekali untuk mengalami kejenuhan akibat pekerjaan monoton yang dijalani. Sampai saat ini masih ada karyawan dan karyawan yang bekerja pada posisi yang sama lebih dari lima tahun dan banyak juga yang belum jelas juga untuk jenjang karirnya.

Bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang akan mudah membuat karyawan merasa bosan. Rutinitas kerja yang monoton setiap harinya, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat dengan maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan, karena mungkin mereka tidak lagi mempunyai motivasi yang cukup untuk perlu melakukan itu. Karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri, dan pada titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan produk, program atau apapun yang diinginkan oleh perusahaan, sebab bagi mereka itu sama sekali tidak akan mempengaruhi posisi dan karir mereka.

Bila kondisi tersebut tidak disikapi dan dikelola dengan baik oleh Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan, akan dapat menjadi bumerang yang bisa merugikan perusahaan. Baik itu karyawan frontliner, bagian pencairan kredit, field marketing, field collector, maupun karyawan back office, semua sangatlah penting untuk diperhatikan.

## LANDASAN TEORI

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gibson et al.(1997:52) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Handoko (2002:76) mengistilahkan kinerja (performance) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Motivasi Teori Hirarki Kebutuhan (*Need Hirarchi*) dari Maslow yang menyatakan bahwa motivasi kerja ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan kerja baik secara biologis maupun psikologis, baik yang berupa materi maupun non- materi. Secara garis besar tersebut, teori jenjang kebutuhan dari Maslow dari yang rendah ke yang paling tinggi yang menyatakan bahwa manusia tidak pernah merasa puas, karena kepuasannya bersifat sangat relatif maka disusunlah hirarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya (*physical need*). Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah, apabila sudah terpenuhi maka diikuti oleh hirarki kebutuhan yang lainnya.
2. Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya (*safety need*).
3. Kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, menjadi anggota kelompok pergaulan yang lebih besar (*social needs*).

4. Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman, dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil prestasi yang luar biasa (*the need for self actualization*). Kebutuhan tersebut sering terlihat dalam kehidupan kita sehari-hari melalui bentuk sikap dan perilaku bagaimana menjalankan aktivitas kehidupan.
5. Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan, pujian, penghargaan, dan pengakuan (*esteem need*).

Tinjauan referensi pelatihan Menurut Rivai (2005), pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang. Menurut Captureasia (2009), pelatihan adalah suatu proses belajar mengenai sebuah wacana pengetahuan dan keterampilan yang ditujukan untuk penerapan hasil belajar yang sesuai dengan tuntutan tertentu. Pelatihan yang baik memiliki ciri-ciri antara lain: mengembangkan pemahaman, pengetahuan dan keterampilan; diberikan secara instruksional; obyeknya seseorang atau sekelompok orang; prosesnya mempelajari dan mempraktekkan dengan menuruti prosedur sehingga menjadi kebiasaan; dan hasilnya terlihat dengan adanya perubahan, tepatnya perbaikan cara kerja di tempat kerja.

Analisis kebutuhan pelatihan ini merupakan usaha-usaha yang sistematis untuk mengumpulkan informasi pada permasalahan kinerja dalam organisasi dan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja (*performance deficiencies*).

Menurut Sjafrri (2009), keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; ceteris paribus. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan optimum.

Henry Simamora (2004) menyatakan bahwa kompensasi yang baik adalah system kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan-karyawan. Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan. Memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal.

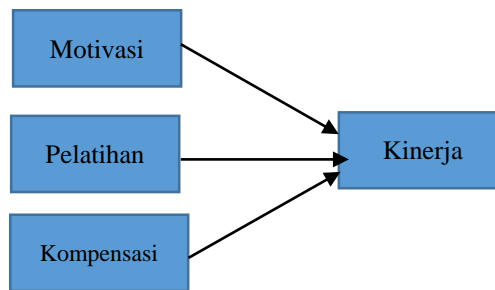
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul, dkk (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Lia Fauziah (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

### **Pengembangan Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukmanul, dkk (2012) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2012), Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) serta Lia Fauziah (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara pelatihan dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi pelatihan karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul, dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dkk (2013) dan Lia Fauziah (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara kompensasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi.

Dari teori yang ada dan penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis**

Dari model penelitian tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 Ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Semarang Unit Collection.
- H2 Ada pengaruh positif dan signifikan dari pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Semarang Unit Collection.
- H3 Ada pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri Semarang Unit Collection.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu untuk menggambarkan ada tidaknya pengaruh antara variabel Y (dependen) dengan variabel X (independen) dalam suatu kegiatan tertentu.

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

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono : 2004). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah karyawan dan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang khususnya unit Collection. Berdasarkan data

kepegawaian, jumlah karyawan dan karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang unit Collection adalah sebanyak 50 pegawai. Melihat jumlah populasi, maka pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Pengolahan data dengan analisis kuantitatif melalui beberapa tahapan.

### **Analisis Regresi Berganda**

Untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan analisa yang digunakan analisa regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS 20.0 for Windows* maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \beta_3 \cdot X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

$\beta_1$  = Koefisien regresi motivasi kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi pelatihan

$\beta_3$  = Koefisien regresi kompensasi

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Kompensasi

### **Uji Goodness of Fit (Uji F dan R<sup>2</sup>)**

Uji *goodness of fit* dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2006). Secara statistik dapat diukur dengan menggunakan :

Uji F (Uji Simultan)



Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak secara bersama-sama variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi  $R^2$  digunakan untuk mengetahui berapa persen Variasi Variabel Dependent dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Nilai  $R^2$  ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai  $R^2$  mendekati 0, berarti sedikit sekali variasi variable dependen yang diterangkan oleh variable independen. Jika nilai  $R^2$  bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variable dependent yang dapat diterangkan oleh variable Independen jika ternyata dalam perhitungan nilai  $R^2$  sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variable dependent tidak bisa dijelaskan oleh variable independent.

#### HASIL PENELITIAN

Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program *IBM SPSS 20.0 for Windows* dapat dilihat rangkuman hasil olah data penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Olah Data Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,095	1,040		6,822	,000
X1	,382	,108	,644	3,530	,001
X2	,382	,036	,833	10,697	,000
X3	,692	,141	,417	4,909	,000

*Sumber : data primer yang diolah,2017*

Dari hasil analisis tersebut diatas, maka persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,644 X_1 + 0,833 X_2 + 0,417 X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

- a. Koefisien regresi motivasi kerja (X1) sebesar 0,644 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0,644 atau 64,4% dengan anggapan pelatihan kerja (X2) dan kompensasi (X3) adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Koefisien regresi pelatihan kerja (X2) sebesar 0,833 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0,833 atau 83,3% dengan anggapan motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X3) adalah tetap. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi kompensasi (X3) sebesar 0,417 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda positif) 1 point kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sebesar 0,417 atau 41,7% dengan anggapan motivasi kerja (X1) dan pelatihan kerja (X2) adalah tetap. Jadi semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### Uji Partial dengan T-Test

Uji statistik T pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang Unit Collection secara parsial / individual.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Partial dengan t-Test**

Variabel Bebas	t-Hitung	Probabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	3,530	0,001	Signifikan
Pelatihan (X2)	10,697	0,000	Signifikan

Kompensasi (X3)	4,909	0,000	Signifikan
t tabel = 2,01			

Sumber : data primer yang diolah, 2017

t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) =  $N-k-1 = 50-3-1 = 46$  dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2.01.

Berdasarkan analisis di atas, terlihat bahwa t-Hitung > t-Tabel dan nilai probabilitas kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, pelatihan dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Pesero) Tbk. Semarang Unit Collection sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris atau dapat disimpulkan sebagai berikut ;

**Tabel 3**  
**Kesimpulan Uji Hipotesis**

Hipotesis	Kesimpulan
H1 Motivasi → Kinerja	Diterima
H2 Pelatihan → Kinerja	Diterima
H3 Kompensasi → Kinerja	Diterima

#### **Uji Simultan dengan F-Test (Anova<sup>a</sup>)**

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak /bersama-sama variable independent mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Pada tabel Anova<sup>a</sup> dapat dilihat pengaruh variabel independent motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap variabel dependent kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang Unit Collection secara simultan/bersama. Dimana setelah dilakukan penganalisaan maka didapat output sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Hipotesis untuk Uji Simultan dengan F-Test (ANOVA<sup>a</sup>)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	315,393	3	157,696	124,733	,000 <sup>b</sup>
Residual	112,520	46	1,264		
Total	427,913	49			

Dependent Variabel : Y  
 Predictors : (Constant), X3, X1, X2  
 Sumber : data primer yang diolah, 2017

Uji signifikansi simultan (uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 124,733. Pada derajat bebas 1 (df1) = k – 1 = 3-1 = 2, dan derajat bebas 2 (df2) = n-k = 50-3= 47, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel independent, maka nilai f tabel (2;47) pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,18. Dengan demikian F hitung = 124,733 > F tabel = 3,18 dengan tingkat signifikansi 0,000 model penelitian memenuhi kriteri fit atau model penelitian yang diusulkan sudah baik.

**Uji Koefisien Determinasi Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependent dapat dijelaskan oleh variasi variabel independent. Hasil uji koefisien determinasi R<sup>2</sup> dengan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Hipotesis untuk Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 <sup>a</sup>	,750	,734	,94904

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Nilai korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat dan 0,91 s/d 0,99 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna.

Pada hasil penelitian ditemukan bahwa hubungan antara motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi dengan kinerja karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Semarang Unit Collection adalah sangat kuat sebesar ( $r = 0,866$ ). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,750. Untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independent yang digunakan, dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*.

*Adjusted R square* adalah sebesar 0,734. Hal ini berarti 73,4% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection yang dapat dijelaskan oleh variabel independent motivasi kerja, pelatihan dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 0,266 atau 26,6% ( $1 - 0,734$  atau  $100\% - 73,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti. Nilai *R Square* berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R square*, semakin lemah hubungan kedua variabel (begitu juga sebaliknya).

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji T-Test dapat disimpulkan bahwa secara partial, variabel motivasi, pelatihan dan kompensasi masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection.
2. Variabel motivasi, pelatihan dan kompensasi pada koefisien regresi bertanda positif (+) menandakan hubungan yang searah. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa apabila nilai variabel motivasi, pelatihan dan kompensasi ditingkatkan maka kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection akan meningkat pula.
3. Dari hasil uji koefisien determinasi (*R square*), disimpulkan bahwa korelasi / hubungan antara motivasi, pelatihan dan kompensasi dengan kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection adalah sangat kuat ( $R = 0,866$ ). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,750. Untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square*

yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independent yang digunakan, dimana jika variabel independent 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar 0,734. Hal ini berarti sebesar 73,4% dari variasi variabel dependent kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection dapat dijelaskan oleh variabel independent motivasi, pelatihan, dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 0,266 atau 26,6% ( $1 - 0,734$  atau  $100\% - 73,4\%$ ) dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang ada. Tetapi nilai variabel lain ini kecil yaitu sebesar 26,6%.

### Saran

Untuk mencapai tujuan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Semarang Unit Collection terhadap kinerja karyawannya ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memperhatikan karyawannya, meningkatkan pemberian pelatihan, mempertahankan kesejahteraan yang baik, melakukan motivasi yang berkala, dan memberikan kesempatan yang lebih luas untuk promosi pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi perusahaan.
3. Terdapat 26,6% variabel yang mempengaruhi kinerja diluar variabel yang diusulkan dalam penelitian ini, maka penelitian yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain sebagainya.

### DAFTAR RUJUKAN

Agusta, Leonardo. Sutanto, Eddy Madiono. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Agora Vol.1, No.3, (2013). Retrieved from Universitas Kristen Petra database

- Bernardin and Russel. 1993. *Human Resources Management*. New York : Prentice Hall.
- Dessler, Gary. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Hakim, Lukmanul. 2012. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: CV Wacana Prima
- Hany, T. Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- I Wayan Oky Setiawan dan Ni Ketut Sariyathi., (2013), *Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort And Spa Sanur, Bali.*, Jurnal Online Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)
- Fauziah, Lia. 2013. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nadira Prima Semarang. Semarang*. Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Rhineka Cipta.
- Santoso, Singgih. 2001. *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nasution. 2000. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.