

## **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BNI KANTOR HERTASNING MAKASSAR**

**Sri Yuliana**

Program Studi Magister Pendidikan Ekonomi  
Universitas Patempo Makassar  
Email: sri.yuliana@bni.co.id

### ***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada BNI Kantor Hertasning Makassar. untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada BNI Kantor Hertasning Makassar. dan untuk menganalisis adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pada BNI Kantor Hertasning Makassar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif Penelitian dilakukan pada Karyawan Pada BNI Kantor Hertasning dengan Populasi karyawan 125 Orang Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Random sampling* masing masing bidang atau unit diambil mewakili sebagai sampel sehingga jumlah sampel sebanyak 64 orang tehnik pengumpulan data menggunakan kusioner dan tehnik analisis data menggunakan tehnik Regreasi berganda dan analisis uji-t dan Uji F menggunakan SPSS 26. Hasil Penelitian ini adalah; 1). Nilai probabilitas X1 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $3,963 > t$  tabel 1,669 ( $n-1 = 63$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Hertasning Makassar. 2). Nilai probabilitas X2 adalah 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung  $7,875 > t$  tabel 1,669 ( $n-1 = 63$  alfa 5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Hertasning Makassar. 3). Uji F sebesar 0,000 pada tingkat signifikan 0,05. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu terdiri dari; Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) secara bersama- sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Kantor Hertasning Makassar.

**Kata kunci:** Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

### ***Abstract***

*This study aims to; To analyze the influence of compensation on employee performance at BNI Hertasning Office Makassar. To analyze the influence of motivation on employee performance at BNI Hertasning Office Makassar. and To analyze the influence of compensation and motivation on employee performance at BNI Hertasning Office Makassar. This research approach uses quantitative research. The research was conducted on employees at BNI Hertasning with a population of 125 people. The sampling technique in this study is Purposive Random sampling, with each field or unit taken to represent 50% of the sample, making a total sample of 64 people. The data collection technique uses a questionnaire and the data analysis technique uses the technique Multiple regression and t-test and F-test analysis using SPSS 26. The results of this study are: 1). The probability value of X1 is 0.000. This value is smaller than 0.05 or*

*the calculated t value is 3.963 > the table t value is 1.669 (n-1 = 63 alpha 5%) so it can be concluded that the Compensation variable (X1) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable at BNI Hertasing Makassar Office. 2). The probability value of X2 is 0.000. This value is smaller than 0.05 or the calculated t value is 7.875 > the table t value is 1.669 (n-1 = 63 alpha 5%) so it can be concluded that the Motivation variable (X2) has a positive and significant effect on the Employee Performance variable at BNI Hertasing Makassar Office. 3). The F-test is 0.000 at a significance level of 0.05. This value is smaller than 0.05 which indicates that all independent variables consisting of; Compensation (X1) and Motivation (X2) collectively affect Employee Performance at BNI Hertasing Makassar Office.*

**Keywords:** *Motivation, Compensation and Employee Performance*

## **Pendahuluan**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini berlangsung sangat cepat serta membawa implikasi luas terhadap cara kerja organisasi modern. Setiap organisasi, baik di bidang jasa maupun produksi, dituntut untuk selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Adaptasi tersebut tidak hanya mencakup aspek teknis, tetapi juga menyangkut pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor utama penentu keberhasilan organisasi. SDM pada era sekarang tidak lagi dipandang sekadar sebagai pelaksana kebijakan, melainkan sebagai subjek aktif yang ikut menentukan kelangsungan, perkembangan, serta daya saing organisasi.

Kualitas SDM menjadi tantangan sekaligus peluang bagi manajemen. Malthis dan Jackson (2002) menegaskan bahwa kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan yang diterima individu dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Handoko (2001) juga menekankan bahwa SDM adalah aset terpenting karena memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha nyata untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada sejauh mana perusahaan mampu mengelola SDM secara efektif.

Kinerja karyawan pada hakikatnya adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai perannya dalam organisasi. Menurut Hariandja (2008), kinerja merupakan perwujudan kontribusi nyata individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik akan mendukung produktivitas, sedangkan kinerja yang rendah justru dapat menghambat keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, baik yang berasal dari internal individu seperti motivasi dan kepribadian, maupun faktor eksternal seperti kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja (Pangabean, 2004).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja adalah kompensasi. Rivai (2004) menyatakan bahwa kompensasi merupakan penghargaan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan akan meningkatkan loyalitas karyawan, sebaliknya ketidakadilan dalam kompensasi dapat menurunkan motivasi dan bahkan memicu tingginya turnover. Selain itu, motivasi juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Motivasi yang tepat akan membuat karyawan

terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan semangat, sehingga hasil kerjanya lebih optimal. Wursanto (2005) menambahkan bahwa motivasi mampu mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, meningkatkan semangat, dan memperkuat hubungan antara sesama karyawan maupun dengan atasan. Nitisemito (1992) menjelaskan bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, akan memengaruhi efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan yang harmonis mampu melahirkan kolaborasi produktif dan berimplikasi pada peningkatan kinerja organisasi.

Dalam dunia perbankan, isu kinerja pegawai menjadi perhatian utama. Bank berperan vital dalam perekonomian, khususnya sebagai lembaga intermediasi yang menghimpun dana masyarakat dan menyalurkannya kembali dalam bentuk kredit. Efektivitas fungsi ini sangat bergantung pada kinerja pegawai, terutama dalam menjaga kepercayaan nasabah. Bank yang memiliki pegawai berkinerja tinggi akan mampu memberikan layanan terbaik, sedangkan kelemahan dalam kinerja pegawai dapat menjadi hambatan besar bagi stabilitas perusahaan.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. atau BNI merupakan salah satu bank milik negara dengan visi menjadi lembaga keuangan unggul dalam layanan dan kinerja berkelanjutan. Keberhasilan mewujudkan visi tersebut sangat ditentukan oleh kualitas pegawai, terutama yang berhadapan langsung dengan nasabah. Kinerja pegawai BNI mencerminkan wajah perusahaan dalam menciptakan kepuasan dan loyalitas nasabah. Oleh karena itu, penting bagi BNI untuk mengukur, mengevaluasi, serta meningkatkan kinerja pegawai secara konsisten.

**Tabel 1**  
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (2023) PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk (BNI) Makassar

Kinerja Pegawai						
No	Pernyataan	Skor				Jumlah
		SS	S	TS	STS	
1	Inisiatif pegawai menjalankan tugas	10	27	9	0	46
2	Mengutamakan kepentingan nasabah	15	28	3	0	46
3	Ketepatan Waktu	12	34	0	0	46
4	Kerjasama Tim	8	38	0	0	46
5	Kemandirian Pegawai	2	36	8	0	46
6	Kualitas pekerjaan sesuai standar	17	29	0	0	46

Sumber: Data Primer, 2023.

Hasil survei awal yang dilakukan pada pegawai BNI Kantor Cabang Hertasning Makassar menunjukkan bahwa meskipun kinerja secara umum tergolong baik, masih terdapat kelemahan pada aspek inisiatif dan kemandirian. Data primer tahun 2023 mengungkap bahwa ketepatan waktu, kerja sama tim, dan kualitas pekerjaan memperoleh skor tinggi, namun indikator inisiatif dan kemandirian relatif rendah. Kondisi ini menandakan adanya ketidakseimbangan yang berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja menjadi tiga variabel yang diduga berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai BNI Cabang Hertasning Makassar.

Penelitian mengenai kinerja pegawai memang telah banyak dilakukan, namun penelitian ini menawarkan beberapa kebaruan yang membedakannya dari studi sebelumnya. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan tiga variabel utama yaitu kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya menyoroti satu atau dua faktor secara terpisah, sementara penelitian ini mencoba menguji pengaruh ketiganya dalam satu model komprehensif. Pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

## **Studi Literatur**

### **1. Konsep Kinerja**

Sebuah perusahaan agar mampu bertahan hidup dan mempunyai prospek yang cerah di masa depan, harus mampu mengidentifikasi, menyeleksi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan-karyawan berkualitas yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik (Mangkunegara, 2006:17).

### **2. Kompensasi**

Karyawan untuk dapat terus bekerja pada perusahaan harus terjamin kesejahteraannya. Kesejahteraan karyawan di dapat dari kompensasi yang diperoleh. Kompensasi bagi karyawan digunakan untuk memenuhi berbagai kebutuhannya. Kontribusi karyawan sangat penting bagi perusahaan, dan agar karyawan dapat terus berkontribusi, perusahaan perlu memberikan kompensasi. Kompensasi dapat meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Menurut Maltis dan Jackson (2006:423) karyawan yang bekerja dengan baik akan menerima kenaikan kompensasi yang lebih besar, mereka yang bekerja dengan tidak memuaskan akan menjumpai kenaikan kompensasi yang lebih kecil atau tidak ada kenaikan sama sekali.

### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Dalam suatu organisasi,

baik industri maupun bisnis motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus benar-benar memperhatikan masalah organisasi. Manajer yang berhasil mengetahui motivasi dalam diri pekerja, dapat membuka jalan menuju sumber energi produktif yang besar sekali (Achmad Slamet, 2007:125). Motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hariandja (2008:321), yang mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

### Metode

Penelitian ini dilaksanakan di BNI Kantor Cabang Hertasning yang beralamat di Jalan Aroeppala, Kelurahan Karunrung, Kecamatan Rappocini, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 90221. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa kantor cabang tersebut merupakan salah satu cabang besar BNI yang memiliki struktur organisasi lengkap dan jumlah karyawan yang cukup banyak, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh data yang representatif. Waktu penelitian, khususnya proses pengumpulan data, dilaksanakan pada bulan September hingga Oktober 2024. Rentang waktu dua bulan ini dianggap memadai untuk melakukan persiapan, penyebaran kuesioner, pengumpulan, serta pengolahan data. Periode tersebut dipilih dengan mempertimbangkan kondisi operasional perusahaan yang relatif stabil sehingga para karyawan dapat memberikan jawaban secara obyektif tanpa terganggu oleh faktor eksternal yang bersifat insidental.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Menurut Widarto (2013), penelitian *ex post facto* merupakan penelitian yang bertujuan menemukan penyebab yang memungkinkan terjadinya perubahan perilaku, gejala, atau fenomena tertentu yang muncul akibat suatu peristiwa. Penelitian ini dilakukan tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel bebas karena fenomena yang diteliti telah terjadi sebelumnya. Pendekatan ini dipilih sebab variabel yang menjadi fokus, yakni kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan, merupakan kondisi nyata yang telah dialami oleh responden. Peneliti tidak mungkin melakukan manipulasi langsung terhadap gaji, tunjangan, maupun sistem kerja karena hal tersebut terkait dengan kebijakan perusahaan dan pertimbangan etis. Oleh karena itu, metode *ex post facto* dianggap relevan untuk menelusuri hubungan antarvariabel serta menguji hipotesis penelitian.

Rancangan penelitian menggunakan desain hubungan kausalitas dengan model regresi linier berganda. Desain ini dipilih untuk mengetahui pengaruh variabel bebas, yaitu kompensasi (X1) dan motivasi (X2), terhadap variabel terikat yakni kinerja pegawai (Y). Secara sederhana, model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut: X1 (Kompensasi), X2 (Motivasi) → Y (Kinerja Pegawai). Melalui desain ini diharapkan dapat diperoleh gambaran seberapa besar kontribusi kompensasi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai BNI Kantor Cabang Hertasning.

Agar setiap variabel dapat diukur secara jelas, penelitian ini menetapkan definisi operasional variabel. Variabel bebas terdiri atas kompensasi dan motivasi. Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan finansial maupun nonfinansial yang diterima karyawan atas jasa yang diberikan, dengan indikator meliputi gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Motivasi didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja karyawan, dengan indikator berupa gaji, kebijakan, hubungan kerja, lingkungan kerja, dan supervisi pimpinan. Sementara itu, variabel terikat adalah kinerja pegawai, yaitu hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam bentuk kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Definisi operasional ini sekaligus menjadi acuan dalam penyusunan instrumen penelitian berupa kuesioner berbasis skala Likert.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BNI Kantor Cabang Hertasing yang berjumlah 125 orang, tersebar pada berbagai unit kerja mulai dari tim bisnis, branch sales, logistic & human capital, frontliner, hingga sub-branch. Dari jumlah tersebut, ditentukan sampel sebanyak 50% pada setiap unit kerja sehingga total responden yang digunakan adalah 64 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak namun tetap mempertimbangkan keterwakilan dari seluruh unit kerja. Dengan jumlah 64 responden, data yang diperoleh diharapkan cukup mewakili populasi dan dapat diolah secara efektif.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik. Pertama, kuesioner (angket) yang menjadi instrumen utama penelitian. Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert lima poin, mulai dari “Sangat Tidak Setuju” (skor 1) hingga “Sangat Setuju” (skor 5). Pertanyaan kuesioner dirancang untuk mengukur indikator variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Kedua, dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa dokumen resmi perusahaan, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi, laporan kinerja, maupun arsip lain yang relevan. Kombinasi kedua metode ini diharapkan dapat menghasilkan data yang valid, reliabel, dan komprehensif.

Sebelum analisis regresi berganda dilakukan, model diuji melalui uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan dengan melihat nilai skewness untuk mengetahui apakah distribusi data normal. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance, di mana model dinyatakan bebas multikolinearitas jika  $VIF < 10$  dan  $Tolerance > 0,1$ . Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis scatterplot; model regresi dikatakan memenuhi syarat jika titik-titik menyebar secara acak di sekitar garis horizontal tanpa membentuk pola tertentu.

Metode analisis data yang digunakan mencakup dua tahap. Pertama, analisis deskriptif persentase untuk memberikan gambaran umum mengenai tingkat kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan berdasarkan distribusi jawaban responden. Hasilnya disajikan dalam bentuk persentase dengan kriteria penilaian mulai dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Kedua, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ).

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

No Item	Variabel	Nilai Alfha Croambach's	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,858	Realibel
2	Motivasi (X2)	0,930	Realibel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,855	Realibel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26 (data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh informasi bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,053, variabel motivasi (X2) sebesar 0,200, dan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,171. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal. Meskipun nilai signifikansi pada variabel kompensasi (X1) sangat mendekati batas 0,05, namun karena masih berada di atas ambang batas tersebut maka tetap dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan metode statistik parametrik seperti analisis regresi linier. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka model penelitian diyakini dapat menghasilkan estimasi yang lebih akurat serta dapat dipercaya dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel. 3**

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan
N		64	64	64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	15.2188	19.4688	15.6250
	Std. Deviation	2.82544	3.95598	2.75162
Most Extreme	Absolute	0.110	0.095	0.101

Differences	Positive	0.110	0.081	0.056
	Negative	-0.107	-0.095	-0.101
Test Statistic		0.110	0.095	0.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.171 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,053, motivasi (X2) sebesar 0,200, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,171. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Normalitas data merupakan salah satu prasyarat penting dalam analisis statistik parametrik, karena menjamin validitas hasil pengujian hipotesis. Walaupun nilai signifikansi kompensasi (X1) mendekati batas kritis 0,05, hasilnya tetap dapat diterima sebagai distribusi normal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa data yang diperoleh dari responden tidak mengalami penyimpangan berarti dari distribusi normal. Dengan demikian, penelitian ini dapat dilanjutkan menggunakan uji regresi linier dan analisis parametrik lainnya, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih akurat, reliabel, serta mampu memberikan gambaran yang lebih tepat mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.180	0.838		2.601	0.012
	Kompensasi (X1)	0.314	0.079	0.322	3.963	0.000
	Motivasi (X2)	0.445	0.057	0.640	7.875	0.000

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa persamaan model yang terbentuk adalah:  $Y = 2,180 + 0,314X1 + 0,445X2$ . Nilai konstanta sebesar 2,180 berarti apabila kompensasi (X1) dan motivasi (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 2,180. Koefisien kompensasi

(X1) sebesar 0,314 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi (X2) memiliki koefisien sebesar 0,445 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 5. Uji Simultan**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.788	3	119.263	129.965	.000 <sup>b</sup>
	Residual	42.212	46	0.918		
	Total	400.000	49			

a. Dependent Variable: Perilaku Kosumen (Y)

b. Predictors: (Constant), Faktor Psikologis (X3), Budaya Organisasi (X1), Kepribadian (X2)

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa persamaan model yang terbentuk adalah:  $Y = 2,180 + 0,314X1 + 0,445X2$ . Nilai konstanta sebesar 2,180 berarti apabila kompensasi (X1) dan motivasi (X2) bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai dasar sebesar 2,180. Koefisien kompensasi (X1) sebesar 0,314 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, motivasi (X2) memiliki koefisien sebesar 0,445 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, kedua variabel independen berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada BNI Kantor Hertasning Makassar, dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 dan t hitung lebih besar dari t tabel. Demikian pula motivasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai probabilitas 0,000 dan t hitung  $7,875 > t$  tabel. Secara simultan, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh uji F dengan nilai  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian kompensasi yang layak serta motivasi kerja yang tinggi. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi, terutama dalam bentuk bonus dan penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan agar

semakin produktif. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik maupun praktis untuk studi lanjutan.

### Daftar Pustaka

- As'ad, M.. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: YKPN Yogyakarta.
- Arrizal. 2019. "Motivasi Kerja Dapat Dibangkitkan Dengan Pemberian Tunjangan Pegawai." *Kajian Bisnis*, No. 17, pp.23-27
- Arikunto, Prof. Dr. Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basuki, Susilowati. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Press.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasiandan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta.Grasindo, PT Gramedia.
- Husnul Hatimah 2019 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nahrul Arbah Makassar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda Karya.
- Mathis dan Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia Dalam Jurnal Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia.
- Nugroho, Agung Bhuono. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta. Andi Yogyakarta.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Jakarta: Ghalia.
- Perwirasentono, 1999. *Pencapaian Keunggulan Bersaing yang Berkelanjutan Melalui Fungsi dan Peran SDM*. Semarang: STIE Stikubank.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Slamet, Achmad. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Semarang: UNNES PRESS.
- Sulistiyani, Ambar, T. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Triyono Nugroho. 2019 “*Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan*”. *Jurnal Manajemen*. h.03
- Umar, Husain. 2003. *Metode Riset Prilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Wursantor, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.