

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Pringsewu)**

(Skripsi)

Oleh

MUHAMMAD KURNIAWANSYAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Pringsewu)

Oleh

MUHAMMAD KURNIAWANSYAH

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dari perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pringsewu yang berjumlah 149 karyawan, besarnya sampel yang dapat mewakili populasi untuk diteliti adalah sebanyak 92 responden. Metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda, dengan uji t sebagai uji hipotesis penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui secara parsial seluruh variabel bebas yang ada yaitu kompensasi, kepuasan, dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian juga membuktikan terdapat pengaruh positif kompensasi, kepuasan, dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Pringsewu.

Kata Kunci : kompensasi, kepuasan, motivasi, kinerja karyawan.

ABSTRACT

ANALYSIS EFFECT OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

(Study on Employee Bank Rakyat Indonesia Persero Branch Office Pringsewu)

By

MUHAMMAD KURNIAWANSYAH

This study aims to determine the effect of compensation, job satisfaction and motivation on employee performance. The sample in this study are all permanent employees of PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Branch Pringsewu totaling 149 employees, the representative sample for the population studied were as many as 92 respondents. The analytical method used is multiple regression, t test as hypothesis testing research.

Based on the research that has been done, can be partially known all independent variables which there is compensation, satisfaction, and motivation positive effect on employee performance, the results also prove a positive influence compensation, satisfaction, and motivation together on the performance of employees at Bank Rakyat Indonesia Persero Branch Office Pringsewu.

Keywords: compensation, satisfaction, motivation, employee performance.

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Pringsewu)

Oleh

Muhammad Kurniawansyah

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2017**

Judul Skripsi : **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI,
KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero
Kantor Cabang Pringsewu)**

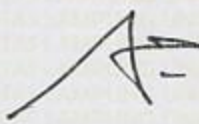
Nama Mahasiswa : Muhammad Kurniawansyah

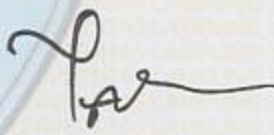
Nomor Pokok Mahasiswa : 1111031066

Program Studi : Akuntansi

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis




Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt.
NIP. 19580919 199501 1 001


Lego Waspodo, S.E., M.Si., Akt.
NIP. 19790122 200912 0 001

MENGETAHUI
2. Ketua Jurusan Akuntansi

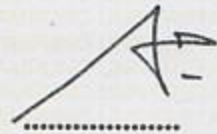


Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt.
NIP. 19620612 199010 2 001

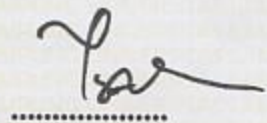
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt.**



Sekretaris : **Lego Waspodo, S.E., M.Si., Akt.**



Penguji Utama : **Yuliansyah, S.E., M.S.A., Ph.D Akt.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **31 Januari 2017**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Kurniawansyah

NPM : 1111031066

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya baik di dalam tulisan atau di daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 22 februari 2017



Muhammad Kurniawansyah

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 1 September 1993 sebagai anak bungsu dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Drs.Hi Imron Suhendi, M.Pd. dan Ibu Hj. Ulfatul Jadidah, S.Ag.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) diselesaikan di TK Tunas Harapan Bandarlampung, pada tahun 1999, Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SD Muhammadiyah 2 Bandarlampung, pada tahun 2005, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan di SMP Negeri 25 Bandarlampung pada tahun 2008, dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMA Negeri 10 Bandarlampung, pada tahun 2011.

Selanjutnya penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Ujian Mandiri pada tahun 2011.

MOTTO

“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah ”

(HR.Tirmidzi)

*“Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu,
maka Allah memudahkannya mendapat jalan ke surga”*

(H.R Muslim)

*"Tiadanya keyakinanlah yang membuat orang takut menghadapi tantangan; dan saya
percaya pada diri saya sendiri."*

(Muhammad Ali)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- ❖ Kedua orang tua tercinta, Papa dan Mama yang telah memberikan kasih sayang, pengorbanan, dukungan, nasihat, saran, dan segala hal yang sudah diberikan untuk saya selama ini.
- ❖ Kakak-kakakku yang selalu berdoa, membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan perkuliahanku.
- ❖ Seluruh keluarga besar, mamang, bicik, uwak, om dan tante, serta sepupu-sepupu yang telah mendoakan dan membantu saya dalam proses pendidikan.
- ❖ Tak lupa teman-teman seperjuangan yang telah menemani dan berjuang bersama selama proses perkuliahan.
- ❖ Serta Almamater Tercinta, Universitas Lampung.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat, rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Pringsewu)”** merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi pada program studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Hi. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung beserta staf.
2. Ibu Dr. Farichah, S.E., M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuztitya Asmaranti, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Kiagus Andi, S.E., M.Si., Akt. selaku pembimbing utama atas kesediaannya memberikan waktu untuk membimbing, memberikan saran, kritik, semangat, dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Lego Waspodo, S.E., M.Si., Akt. selaku pembimbing pendamping atas kesediaannya memberikan waktu untuk membimbing, memberikan saran, kritik, semangat, dan ilmu yang sangat bermanfaat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Ninuk Dewi Kusumaningrum, S.E., M.Si., Akt. selaku pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan, nasihat dan bantuannya selama ini.
7. Seluruh bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis atas ilmu pengetahuan, wawasan baik teori maupun praktik, bantuan, dan motivasi yang telah diberikan.
8. Kepada staf (Pak Sobari, Mas Leman, Mbak Tina, Mas Ruli, Mpok Nurul Aini, Mas Yogi, dan staf lainnya) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini khususnya terkait dengan perihal akademik.
9. Papa (Drs. Hi. Imron Suhendi, M.Pd) tercinta untuk segala doa, dukungan, nasihat, motivasi, perjuangan dan pengorbanan yang papa berikan hingga saat ini. Terima kasih papa telah menjadi orang tua yang menuntun dan memberikan kepercayaan kepadaku.
10. Mama (Hj. Ulfatul Jadida, S.Ag) tercinta untuk segala doa setiap sujud, motivasi, kasih sayang, perhatian, pengorbanan, tenaga, nasihat, dan waktu mama yang sangat berharga selalu menemaniku didalam kondisi apapun. Terima kasih mama atas semua hal yang mama telah berikan kepadaku.
11. Pimpinan Cabang BRI Kantor Cabang Pringsewu Bapak Ariefan Trisandi dan Kepala SPO Ibu Rostinawati yang telah memberikan izin penelitian di Kantor BRI di wilayah pringsewu.
12. Kakak-kakakku tersayang, Miftahurrahman, Retno Wahyu Lestari, Mulki Noveriansyah, Romy Gunawan, Meilinda Mayasari untuk segala semangat, canda, tawa, yang telah menghiburku dan menemani selama ini.
13. Teman Hidup Tercinta Aulia Mufti Jannah yang telah menemani dan selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

14. Sepupu yang selalu memberikan motivasi dalam bentuk sindiran “kapan lulus” , Nando, Kak Adis, Kak Asa, Nada, Nadra dan Adek Afa, dan sepupu lain yang tidak bisa dituliskan namanya satu persatu.
15. Sahabat – sahabat terbaikku, Bima, Hanung, Azmi, Alif, Singgih, Sandi yang selalu menemani dalam bertukan pikiran dan melakukan kegiatan positif.
16. Sahabat – sahabat terbaikku di kampus “Makel” Immers, Andin, Pepita, Bogay, Kueng, Ucok, Kembar (yoga yogi), Samot, hyuna, barudin, bily, kentang, dion, eja gionindro, fajar bakkak, jeki, vito, enyeng, ridho yang berproses bersama demi meraih gelar sarjana.
17. Teman – teman angkatan akuntansi 2011-2012 yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah mendukung dan memberikan motivasi.
18. Teman – teman dan Keluarga KKN Cungkeng, Tante As, Keluarga Besar Daeng Abdul, Uti, Vio, Erizky, Yosi, Andre, Nissa, Ezha, Diah atas kerjasama dan motivasinya.
19. Kakak – kakak tingkat yang selalu memberikan dukungan dan sarannya.
20. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki kekurangan, sehingga memerlukan kritik dan saran yang membangun agar menjadi lebih baik. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat sebagai sumber informasi dan literatur bagi penulisan karya ilmiah selanjutnya.

Bandar Lampung, 22 Februari 2017
Penulis

M Kurniawansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN.....	ii
ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
MOTTO	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan dan Batasan Masalah.....	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	11

II. LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori.....	13
2.1.1 Teori Atribusi	13
2.1.2 Akuntansi Keperilakuan.....	14
2.2 Kompensasi.....	15
2.3 Kepuasan Kerja	23
2.4 Motivasi Kerja	27
2.5 Kinerja Karyawan	31
2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.7 Kerangka Pemikiran.....	37
2.8 Hipotesis Penelitian	38
2.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan	38
2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.8.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	39

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Data dan Variabel	40
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	44
3.4 Metode Pengumpulan Data	45
3.5 Metode Analisis Data	46
3.5.1 Statistik Deskriptif	46
3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	46
3.5.3 Regresi Berganda	47
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	47
3.6 Uji Hipotesis	49

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Data dan Sampel	51
4.1.2 Karakteristik Responden	52
4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.2 Analisis Statistik Deskriptif	56
4.3 Uji Asumsi Klasik	57
4.4 Analisis Regresi Berganda	59
4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.4.2 Uji Kelayakan Model	60
4.4.3 Uji Hipotesis (Uji $-t$)	61
4.5 Pembahasan	63

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan	66
5.2 Keterbatasan Penelitian	67
5.3 Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

	Halaman
1.1 Perkembangan Tabungan BritAma Tahun 2014 dan 2015.....	3
1.2 Perubahan Realisasi NPL BRI Provinsi Lampung	4
1.3 Unit BRI Kanca Pringsewu dan Jumlah Karyawan.....	5
1.4 Total Absensi Karyawan Bank BRI Cabang Pringsewu Tahun 2015	8
1.5 Program Kerja BRI Cabang Pringsewu, 2015.....	8
4.1 Penyebaran Kuesioner Penelitian	51
4.2 Jenis Kelamin Responden.....	52
4.3 Usia Responden	52
4.4 Pendidikan Responden.....	53
4.5 Lama Bekerja.....	54
4.6 Hasil Perhitungan Validitas pada Seluruh Variabel	55
4.7 Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel	56
4.8 Statistik Deskriptif	56
4.9 Hasil Uji Normalitas	57
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	58
4.11 Hasil Uji Autokorelasi	59
4.12 Model Summary ^b	60
4.13 Uji statistik F	60
4.14 Uji Hipotesis	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar :

Halaman

2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
-----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :

1. Kuesioner penelitian
2. Input Validitas dan Reliabilitas Jawaban Responden
 - A. Variabel kompensasi
 - B. Variabel kepuasan
 - C. Variabel Motivasi
 - D. Variabel Kinerja
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Jawaban Responden
 - A. Variabel kompensasi
 - B. Variabel kepuasan
 - C. Variabel Motivasi
 - D. Variabel Kinerja
4. Tabulasi Jawaban Responden Variabel Penelitian
 - A. Variabel kompensasi
 - B. Variabel kepuasan
 - C. Variabel Motivasi
 - D. Variabel Kinerja
5. Input Variabel Penelitian
6. Hasil Analisis Data
7. Tabel Harga Kritik Product Moment
8. Tabel Uji F ($\sigma = 0.05$)
9. Tabel Uji t ($\sigma = 0.05$)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semakin berkembangnya roda perekonomian didalam dunia bisnis maka semakin besar pula persaingan yang ada didalamnya, begitu pula yang terjadi didalam dunia perbankan. Bidang perbankan merupakan salah satu faktor yang turut serta dalam pengembangan pembangunan ekonomi di indonesia, oleh karna itu kualitas dan kuantitas dari perbankan itu sendiri harus benar-benar diperhatikan. Bank merupakan suatu lembaga keuangan yang menghimpun dan menyalurkan dana dari dan kepada masyarakat, pada masa yang sekarang ini persaingan yang terjadi di antar bank semakin kuat, setiap bank berlomba-lomba untuk mendapatkan nasabah. Tindakan persaingan antar bank ini lah yang menuntut perbankan untuk berlomba-lomba meningkatkan kinerja bank dan kinerja pelayanan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) merupakan salah satu bank komersial terbesar di Indonesia yang memiliki visi untuk menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah. Untuk itu PT. Bank Rakyat Indonesia menuntut karyawannya untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing individu karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja bank dan kinerja pelayannya.

Karna peningkatan kinerja bank, sangat bergantung pada kinerja dari

karyawannya, karna karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat menentukan keberhasilan dari perbankan itu sendiri. Dengan kata lain perilaku baik dari setiap individu akan mempengaruhi baiknya kinerja dari sebuah organisasi perbankan.

Sebagai bank komersial tertua, saat ini BRI memiliki 19 kantor wilayah, 1 kantor inspeksi pusat, 19 kantor inspeksi wilayah, 462 kantor cabang domestik, 1 kantor cabang khusus, 603 kantor cabang pembantu, 983 kantor kas, 5.360 BRI unit, 3.178 teras dan 1 teras kapal. Dari ke-19 kantor wilayah yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, kantor wilayah yang paling baru didirikan adalah Kantor Wilayah Bandar Lampung yang didirikan pada tahun 2014 dengan membawahi dua provinsi yaitu Lampung dan Bengkulu.

Unit kerja BRI yang berada di bawah supervisi Kantor Wilayah BRI Bandar Lampung terdiri atas 10 kantor cabang, 14 kantor cabang pembantu, 9 kantor kas, 165 kantor BRI unit, 53 teras BRI, 14 teras BRI keliling, 433 ATM, dan 1.660 EDC yang tersebar di wilayah Provinsi Lampung dan Bengkulu. BRI diharapkan memberikan dukungan pengalaman dan kemampuan yang matang di dalam memberikan layanan perbankan, terutama pada produk tabungan, produk tabungan yang paling diandalkan dan memiliki jumlah nasabah terbesar adalah BritAma. Dari data yang diperoleh, berikut adalah tabel yang menunjukkan perkembangan Tabungan BritAma Kantor wilayah BRI Lampung:

Tabel 1.1
Perkembangan Tabungan BritAma Tahun 2014 dan 2015

No	Kantor Cabang	Tahun 2014		Tahun 2015		Realisasi Terhadap 31 Des 2015	
		Rek	Jumlah (Jt)	Rek	Jumlah (Jt)	Rek	Jumlah (Jt)
1	Tulang Bawang	17.656	143.872	19.269	150.281	8,37%	4,26%
2	Tanjung Karang	61.742	483.911	75.310	569.460	18,02%	15,02%
3	Kalianda	12.542	64.158	13.914	68.620	9,86%	6,50%
4	Metro	38.750	228.809	43.063	266.801	10,02%	14,24%
5	Teluk Betung	26.889	137.999	34.029	159.815	20,98%	13,65%
6	Kotabumi	26.618	151.369	33.127	185.672	19,65%	18,48%
7	Liwa	6.675	52.949	11.592	74.392	42,42%	28,82%
8	Bandar Jaya	19.913	118.765	26.822	145.927	25,76%	18,61%
9	Pringsewu	23.559	139.997	28.095	166.222	16,15%	15,78%
10	Argamakmur	15.306	95.192	21.441	112.440	28,61%	15,34%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, 2016

Tabel 1.1 menjelaskan bagaimana perkembangan perkembangan Tabungan BritAma Kantor wilayah BRI Lampung, data ini menggambarkan pencapaian terbesar dimiliki oleh Kantor Cabang Liwa dengan peningkatan jumlah nasabah atau rekening sebesar 42,42% dan jumlah dana tabungan meningkat sebesar 28,82%, dan terkecil yaitu BRI Cabang Kalianda dengan realisasi pada tahun 2015 sebesar 13,914 nasabah BritAma, sedangkan Cabang pringsewu dengan realisasi jumlah nasabah sebesar 28.095 rekening, meskipun lebih besar dari Cabang Kalianda tetapi Cabang Pringsewu memiliki persentase perubahan nasabah yang lebih kecil dibanding kantor cabang lainnya di Lampung dengan persentase jumlah nasabah sebesar 16,15%.

Selain jumlah perkembangan produk simpanan, kinerja karyawan juga dapat dilihat perkembangan *non performing loan* (NPL). *Non performing loan* atau biasa disebut NPL ini merupakan kredit bermasalah yang merupakan salah satu kunci untuk menilai kualitas kinerja bank. *Non performing loan* (NPL) adalah salah satu indikator kunci untuk menilai kinerja fungsi bank, karena NPL yang

tinggi adalah indikator gagalnya bank dalam mengelola bisnis antara lain timbul masalah likuiditas (ketidak mampuan membayar pihak ketiga), rentabilitas (utang tidak bisa ditagih), solvabilitas (modal berkurang). Sedangkan laba yang merosot adalah salah satu imbasnya karena praktis bank kehilangan sumber pendapatan di samping harus menyisihkan pencadangan sesuai kolektibilitas kredit. Kehatian yang dilakukan manajemen dalam memberikan kredit dapat mengurangi risiko kredit macet, oleh karena itu diperlukan manajemen yang baik agar memiliki kinerja NPL yang baik. Berikut tabel yang menunjukkan perubahan realisasi NPL dari tahun 2014 terhadap tahun 2015 Kantor Cabang BRI di Provinsi Lampung:

Tabel 1.2
Perubahan Realisasi NPL Kantor Cabang BRI Provinsi Lampung Tahun 2014 terhadap Tahun 2015

No	Kantor Cabang	Tahun 2014		Tahun 2015		Perubahan 2014-2015	
		Deb	Jumlah (Jt)	Deb	Jumlah (Jt)	Deb	Jumlah (Jt)
1	Tulang Bawang	102	7.135	82	7.258	20	-122
2	Tanjung Karang	400	25.658	315	12.486	85	13172
3	Kalianda	105	4.181	124	8.180	-19	-3999
4	Metro	658	18.519	349	17.234	309	1284
5	Teluk Betung	499	20.435	210	20.735	289	-300
6	Kota bumi	874	21.866	557	14.913	317	6953
7	Liwa	80	3.815	104	2.734	-24	1081
8	Bandar Jaya	393	8.936	360	8.869	33	68
9	Pringsewu	607	14.956	597	19.286	10	-4329
10	Argamakmur	368	8561	280	6732	88	1829

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, 2016

Terlihat pada Tabel 1.2 perubahan realisasi NPL dari tahun 2014 terhadap 2015 Kantor Cabang BRI di Provinsi Lampung, dengan perubahan terbesar dimiliki oleh kantor cabang Pringsewu dengan Rp.-4.329 juta tetapi jumlah debitur yang menunggak bertambah 10 debitur, sedangkan yang terbaik dimiliki oleh kantor

cabang Kotabumi dengan perubahan debitur yang menunggak berkurang menjadi 317 debitur dan dana yang menunggak berkurang menjadi Rp.6.953 Juta, selain itu kantor cabang Pringsewu juga memiliki pencapaian terhadap target yang terkecil dibandingkan dengan kantor cabang lain, berikut tabel yang menunjukkan kantor unit yang dibawahhi oleh kantor cabang Pringsewu:

Tabel 1.3
Unit BRI Kanca Pringsewu dan Jumlah Karyawan

No	Unit	Jumlah Karyawan	No	Unit	Jumlah Karyawan
1	Kota Agung	16	11	Adiluwih	10
2	Gisting	12	12	Pardasuka	9
3	Talang Padang	12	13	Sukaraja	9
4	Pulau Panggung	9	14	Sumberejo	9
5	Pagelaran	15	15	Ulu Belu	11
6	Pringsewu	16	16	Bulu Karto	12
7	Sumber Agung	12	17	Pringsewu 2	14
8	Sukoharjo	10	18	Banyumas	11
9	Roworejo	11	19	Gedong Tataan	14
10	Gading Rejo	10	20	Kedondong	15
Total Karyawan 237					

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Tbk kanca Pringsewu, 2016

Terlihat pada tabel 1.3, terdapat 20 kantor unit yang dibawahhi oleh Kantor Cabang Pringsewu, yang apabila dijumlahkan jumlah seluruh karyawan berjumlah 237 orang. Pemilihan Kantor Cabang Pringsewu sebagai objek penelitian dikarenakan bahwa Cabang Pringsewu memiliki persentase perubahan nasabah yang lebih kecil dibanding kantor cabang lainnya di Lampung, dan jumlah debitur yang menunggak bertambah 10 debitur, hal ini tidak terlepas dari sumber daya manusia didalamnya dan kualitas pemimpin yang memimpin organisasinya.

Masalah mendasar yang dihadapi adalah bagaimana upaya-upaya perbankan untuk dapat memicu kinerja yang maksimal dari karyawan-karyawannya.

Walaupun tidak dicatat didalam laporan keuangan karyawan merupakan aset yang

sangat berharga bagi perusahaan karna karyawan inilah yang dapat mengendalikan sumber daya yang ada didalam perusahaan. Salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memberikan kompensasi, Menurut Sedarmayanti (2011), kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Karyawan memiliki pandangan bahwa kompensasi merupakan ukuran dan nilai dari hasil kerja mereka. Kompensasi yang diberikan merupakan faktor penting yang mempengaruhi penilaian karyawan dalam memilih suatu organisasi tempat mereka berkerja. kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Selain kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang, dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan, sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tempat pekerjaannya. Beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Ranupandojo dan Husnan, 2002). Gilmer (1966) dalam Moh As`ad (2003) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja,

diantaranya kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada perusahaan apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan, khususnya pada perusahaan bisnis. Selanjutnya adalah pemberian motivasi, motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003). Motivasi yang ada dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya (Soeharto, 2002).

Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi telah terjadinya penurunan disiplin karyawan. Hal ini terlihat dari data keterlambatan karyawan Bank BRI Cabang Pringsewu, seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.4.
Total Absensi Karyawan Bank BRI Cabang Pringsewu Tahun 2015

Tahun	Bulan	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah absensi karyawan (orang)	Tingkat absensi (%)	Tingkat Tolerir Absensi
2015	Januari	22	237	54	1,04%	1,00%
2015	Februari	21	237	64	1,29%	1,00%
2015	Maret	23	237	48	0,88%	1,00%
2015	April	22	237	40	0,77%	1,00%
2015	Mei	23	237	50	0,92%	1,00%
2015	Juni	21	237	42	0,84%	1,00%
2015	Juli	20	237	46	0,97%	1,00%
2015	Agustus	21	237	44	0,88%	1,00%
2015	September	22	237	66	1,27%	1,00%
2015	Oktober	22	237	54	1,04%	1,00%
2015	November	21	237	60	1,21%	1,00%
2015	Desember	22	237	60	1,15%	1,00%
Rata-rata					1,02%	

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu, 2016

Dari tabel diatas terlihat tingkat absensi karyawan selama tahun 2015 mempunyai rata-rata sebesar 1,02% lebih besar dari tingkat tolerir absensi yang ditetapkan BRI pusat yaitu sebesar 1%, permasalahan ini harus mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh dari manajemen BRI Cabang Pringsewu, untuk mengatasi persoalan yang terungkap di atas. Berikut adalah tabel yang memperlihatkan program kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan pada BRI Cabang Pringsewu dan pelaksanaanya di tahun 2015.

Tabel 1.5.
Program Kerja BRI Cabang Pringsewu, 2015

No	Rencana Kerja	Target	Realisasi
1.	Penagihan piutang nasabah yang mengalami penunggakan	100 % tunggakan terpenuhi.	Hanya 60% terpenuhi
2.	Menambah jumlah nasabah baru	15.000 nasabah baru	Hanya terpenuhi 55%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu, 2016

Dari Tabel 1.5 dapat terlihat bahwa dari dua rencana kerja yang ada pada tahun 2015 tidak adanya realisasi yang dicapai oleh perusahaan, tabel tersebut memperlihatkan bahwa kinerja karyawan pada BRI Cabang Pringsewu belum terlaksana dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa BRI Cabang Pringsewu memerlukan *good management* artinya harus mengembangkan Sumber Daya Manusia sebagai *good manager* dan organisasi yang baik, maka untuk meningkatkan kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Penelitian ini mengacu dari penelitian yang dilakukan oleh Wahab (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan pada PT. Bank Mandiri Persero, dan penelitian yang dilakukan Mariana (2014) menyatakan bahwa Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan di Bank BRI Tanjung Pinang dan Bintan. Sedangkan penelitian Prasetyo (2015) membuktikan bahwa kompensasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, selain karena terdapat perbedaan-perbedaan hasil penelitian yang telah dipaparkan, juga dikarenakan bahwa pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu terdapat penurunan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi sehingga berdampak terhadap kinerja yang ada. Sehubungan dengan hal itu, agar usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi PT

Bank Rakyat Indonesia untuk menentukan sistem komunikasi, motivasi dan semangat kerja yang sesuai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Pringsewu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank Rakyat Indonesia Persero Kantor Cabang Pringsewu)”**.

1.2 Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan?

1.2.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dilakukan agar penelitian dan pembahasannya lebih terarah, sehingga hasilnya tidak bias dan sesuai dengan harapan peneliti. Adapun ruang lingkup penelitiannya adalah:

1. Objek penelitian ini adalah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pringsewu.
2. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap dari perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pringsewu yang berjumlah 237 karyawan.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan diatas, maka dapat dijelaskan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk memberikan bukti secara empiris pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1.3.2.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan akuntansi keperilakuan, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Memberikan masukan penulis tentang pentingnya pemahaman mengenai pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang diaplikasikan pada dunia kerja.

1.3.2.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan.
2. Bagi organisasi terkait (PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pringsewu) dan bagi penelitian selanjutnya, diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini dapat memberi masukan untuk memahami lebih jauh mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan

sehingga dapat diambil tindakan yang perlu demi kemajuan profesi dan menjaga kepercayaan masyarakat.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang (Gibson,*et al.*,1994 dalam Ardiansah,2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari *internal* atau *eksternal* dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu (Luthan, 1998dalam Ardiansah, 2003). Penyebab perilaku tersebut dalam persepsi sosial dikenal dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal (Robbins, 1996 dalam Ardiansah, 2003). *Dispositional attributions* mengacu pada sesuatu yang ada dalam diri seseorang. Sementara *situasional attributions* mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Kelly, 1972 dalam Gibson,*et al.*,1994 dalam Ardiansah, 2003):

1. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,

2. Kekhususan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Herzberg (1996), Steers (1977) dalam Reed *et. al.* (1994), dalam Ardiansah(2003) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Dysfunctional audit behavior* sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (*atribusi internal*) dan penyebab luar (*atribusi eksternal*). *Atribusi internal* antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau *turnover intention* yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan *atribusi eksternal* antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya.

2.1.2 Akuntansi Keperilakuan

Istilah akuntansi keperilakuan baru muncul tahun 1967 dalam artikel *Journal Of Accounting Research* oleh Becker yang mereview tulisan Cook (1967) dalam Kusuma (2012). Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari ilmu akuntansi yang perkembangannya semakin meningkat dalam 25 tahun belakangan. Riset akuntansi keperilakuan merupakan suatu bidang baru yang berhubungan dengan informasi akuntansi dan audit. Dalam audit riset akuntansi keperilakuan telah berkembang, tinjauan literatur telah menjadi spesialis dengan lebih memfokuskan diri pada atribut keperilakuan spesifik seperti proses kognitif (Bonner dan

Pennington (1991) dalam Kusuma (2003)) atau riset keperilakuan pada satu topik khusus seperti audit sebagai tinjauan analisis, sebagai bidang riset yang sering memberitahukan kontribusi yang bermakna, riset akuntansi keperilakuan dapat membentuk kerangka dasar serta arah riset di masa yang akan datang.

Akuntansi keperilakuan menjelaskan bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis serta bagaimana mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia selalu dicari jawabannya. Akuntansi keperilakuan menyediakan suatu kerangka yang disusun berdasarkan teknik berikut ini (Kumalasari, 2006):

1. Untuk memahami dan mengukur dampak proses bisnis terhadap orang-orang dan kinerja perusahaan.
2. Untuk mengukur dan melaporkan perilaku serta pendapat yang relevan terhadap perencanaan strategis.
3. Untuk mempengaruhi pendapat dan perilaku guna memastikan keberhasilan implementasi kebijakan perusahaan.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara karyawan dengan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan (Walker: 1992). Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan (Simamora:2004).

Hasibuan (2006:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan. Samsudin (2006) kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Hubungan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di landasi oleh teori agensi, teori Herzberg dan teori keadilan.

1. Teori agensi (*agency Theory*)

Jensen dan Meckling (1976) menyatakan adanya hubungan kerja antara pihak yang memberi wewenang (*principal*) yaitu investor dengan pihak yang menerima wewenang (*agents*) yaitu manajer dalam bentuk kontrak kerja sama. Kewenangan dalam mengelola dan mengambil keputusan bisnis sehari-hari perusahaan diserahkan oleh para pemegang saham kepada para *agent* atau tenaga-tenaga profesional. Sedangkan para *principals* atau pemilik perusahaan (pemegang saham) bertugas untuk memonitori atau mengawasi jalannya perusahaan yang dikelola para tenaga ahli serta mengembangkan sistem kompensasi bagi pengelola manajemen perusahaan untuk memastikan bahwa mereka bekerja untuk kepentingan perusahaan.

Sutedi (2011) “terjadi konflik kepentingan tersebut akan memunculkan biaya agensi (*agency cost*)”. Dalam hubungan keagenan antara pemilik perusahaan dengan manajer seringkali akan muncul sebuah permasalahan yang biasa disebut *agency problem*. *Agency problem* muncul sebagai akibat dari kesenjangan

kepentingan antara para pemegang saham sebagai pemilik perusahaan dengan pihak pengelola atau manajemen. Mekanisme penggajian adalah salah satu cara untuk mendekatkan kepentingan pekerja dengan pemilik modal. Dengan sistem penggajian yang baik, menurut teori agensi, para agensi dengan sendirinya akan terpenuhi kebutuhan dan tunduk pada kepentingan pemegang saham (Prasetyantoko; 2008). Setelah kepentingan para pekerja atau *agents* terpenuhi maka para agensi akan berusaha membuat tata kelola perusahaan yang lebih baik. Ketika perusahaan telah dikelola dengan lebih baik, maka semua potensi dan kemampuan yang dimiliki perusahaan akan dimanfaatkan secara efektif sehingga diharapkan akan memberikan kinerja keuangan yang lebih baik.

2. Teori Herzberg (teori dua faktor)

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg (1996). Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain: pekerjaan seseorang, keberhasilan yang di raih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya,

hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. (Education Laboratory, 2012).

3. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Adam (1963) dalam Chapman (2002) menyatakan bahwa teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima”. Artinya, apabila seorang pegawai mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu : (a) seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau (b) mengurangi intensitas usaha yang di buat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam menumbuhkan persepsi tertentu, seorang pegawai biasanya menggunakan empat hal sebagai pembanding, yaitu :

- a. Harapannya tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi pribadi, seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaan dan pengalamannya;
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri;

- c. Imbalan yang diterima oleh pegawai lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis; dan
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan yang merupakan hak para pegawai.

Pemeliharaan hubungan dengan pegawai dalam kaitan ini berarti bahwa para pejabat dan petugas di bagian kepegawaian harus selalu waspada jangan sampai persepsi ketidakadilan timbul, apalagi meluas di kalangan para pegawai. Apabila sampai terjadi maka akan timbul berbagai dampak negatif bagi organisasi, seperti ketidakpuasan, tingkat kemangkiran yang tinggi, sering terjadinya kecelakaan dalam penyelesaian tugas, seringkali para pegawai berbuat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing, pemogokan atau bahkan perpindahan pegawai ke organisasi lain. (Education Laboratory, 2012)

2.2.2. Indikator-indikator Kompensasi

Menurut Samsudin (2006) terdapat dua indikator untuk mengukur variabel kompensasi, yaitu:

1. Kompensasi bersifat materiil, yang terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b. Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

c. Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan Mathis dan Jacson (2006) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok, yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

2. Kompensasi Non materiil

a. Pelatihan dan pengembangan

Program pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja individu, kelompok, maupun seluruh organisasi. Program ini mengajarkan keahlian baru, memperbaiki keahlian yang ada, dan memengaruhi sikap karyawan.

b. Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

c. Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi mana pun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul oleh tenaga kerja. Dengan demikian tujuan pembinaan kerja adalah untuk menciptakan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna dapat terwujud. Lebih dari itu, tujuan perusahaan untuk meningkatkan keluaran produksi dapat ditunjang.

(Sastrohadiwiryo: 2003). Hasibuan (2010) menyatakan tujuan kompensasi :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka *intervensi* pemerintah dapat dihindarkan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Jex (2002), kepuasan kerja sebagai “*tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.*” kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan: Bahwa pekerja yakin bahwa pekerjaannya menarik, merangsang, membosankan atau menuntut. Aspek perilaku pekerjaan adalah kecenderungan perilaku pekerja atas pekerjaannya yang ditunjukkan lewat pekerjaan yang dilakukan, terus bertahan di posisinya, atau bekerja secara teratur dan disiplin.

Kepuasan kerja biasanya didefinisikan sebagai tingkat pengaruh positif karyawan terhadap pekerjaannya atau situasi pekerjaan (Locke, 1976). Kepuasan kerja nyatanya adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 1996).

Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Robbins, 2012).

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah suatu respon yang menggambarkan perasaan dari individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan kognitif dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi, peluang dan atau "out come".

Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja :

1. Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
2. Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.
3. Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Luthans dan Spector: 2006), yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

Hal ini mejadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

2. Gaji

Menurut penelitian The riault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

4. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

5. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

Ada dua komponen kepuasan kerja (Mas`ud: 2004), yaitu: Pertama, kepuasan intrinsik meliputi variasi tugas, kesempatan berkembang, kesempatan menggunakan kemampuan dan ketrampilan, otonomi, kepercayaan, pekerjaan yang menantang dan bermakna, dsb. Kedua, kepuasan ekstrinsik, meliputi : gaji (upah) yang diperoleh, supervisi, jaminan kerja, status dan prestise.

Didalam kepuasan kerja juga terdapat konsekuensi, Seorang manajer sumber daya manusia sangat berkepentingan untuk memahami dan memenuhi berbagai dimensi kepuasan kerja serta mengantisipasi berbagai kemungkinan konsekuensi terutama yang bernuasa negatif. Robbins (1996) mengungkapkan dampak kepuasan kerja jika dipenuhi dapat meningkatkan produktifitas, menurunkan absentisme, menekan perputaran kerja. Opsi tindakan pelampiasan ketidakpuasan kerja berupa:

1. Keluar (*Exit*)

ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian posisi baru maupun minta berhenti.

2. Suara (*Voice*)

ketidakpuasan yang diungkapkan lewat usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas masalah-masalah dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.

3. Kesetiaan (*loyalitas*)

ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi, menghadapi kritik dari luar dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk melakukan hal yang tepat.

4. Penolakan (*neglect*)

ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk. Termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Gibson (2005) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan. Beberapa teori Gibson (2005) tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa karyawan membandingkan usaha dan imbalan karyawan dengan usaha dan imbalan yang diterima oleh orang lain dalam situasi kerja yang serupa. Selanjutnya dijelaskan bahwa teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi.

Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang.

3. Pencapaian Tujuan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan.

Teori Maslow (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan

berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Siagian, 2001). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah

begitu sulit, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit.

Siagian (2009) menjelaskan masalah ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindar menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Simanjuntak 2005). Dessler (2009) berpendapat : Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

2.5.2 Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya (Mangkunegara, 2004:69). Menurut Hasibuan (2010:87) penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Akuntansi manajerial berkaitan dengan penyediaan informasi untuk manajer, yaitu orang di dalam organisasi yang memberikan arahan dan mengendalikan operasi organisasi. Akuntansi manajemen menyediakan data-data penting yang memberikan informasi kegiatan organisasi. Menurut Garrison dan Noreen (2000:3) “tiga aktivitas utama manajer di perusahaan, yaitu perencanaan, pengarahan dan motivasi, dan pengendalian. Pengukuran kinerja pada suatu perusahaan terjadi pada aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Handoko (dalam Adinata, 2011) mengemukakan bahwa Pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Tujuan penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (1991:1) adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika ada hal-hal yang perlu diubah.

2.5.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2009) penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Handoko merinci manfaat penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja
Umpan balik yang diberikan membuat karyawan memperbaiki pekerjaan yang mereka lakukan sehingga prestasi kerja meningkat.
2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi
Hasil penilaian prestasi kerja dapat membantu para pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan gaji, pemberian bonus dan kompensasi dalam bentuk yang lain.
3. Keputusan-keputusan penempatan.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Karyawan yang memiliki prestasi yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Sedangkan karyawan yang berprestasi baik mungkin menunjukkan potensi yang perlu dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karier.

Umpan balik prestasi dapat mengarahkan keputusan karier yang akan dijalankan nantinya.

6. Penyimpangan proses *staffing*.

Prestasi kerja yang baik atau jelek dapat mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7. Ketidak-akuratan informasi.

Prestasi yang jelek mungkin mencerminkan kesalahan sistem informasi manajemen personalia.

8. Kesalahan desain pekerjaan.

9. Kesempatan kerja yang adil.

Penilaian kinerja secara akurat dapat menjamin keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan eksternal

Setelah organisasi melakukan evaluasi kerja barulah dapat melaksanakan penilaian prestasi kerja. Evaluasi kerja menurut Handoko (2001) adalah berbagai prosedur sistematis untuk menentukan nilai relatif pekerjaan-pekerjaan.

Handoko (2001) menggolongkan metode evaluasi pekerjaan menjadi:

1. Metode non kuantitatif. Metode ini mencakup metode-metode yang lebih

sederhana dimana tidak menggunakan faktor-faktor pekerjaan secara rinci. Metode ini terdiri dari:

- a. *Job Ranking* merupakan metoda evaluasi pekerjaan yang paling sederhana tetapi paling kecil ketepatannya. Kelemahan metode ini adalah sangat mungkin elemen penting berbagai pekerjaan terabaikan sedangkan item tidak penting justru mendapat bobot besar.
 - b. *Job Grading*. Pada metode ini perusahaan menyusun deskripsi-deskripsi standar yang akan digunakan untuk menilai pekerjaan-pekerjaan yang ada.
2. Metode kuantitatif. Dengan metode ini faktor-faktor pekerjaan dipilih dan diukur serta program analisis pekerjaan perusahaan harus menghasilkan spesifikasi pekerjaan yang menguraikan persyaratan-persyaratan untuk setiap faktor tersebut. Metode ini terdiri dari:
- a. Metode perbandingan faktor merupakan suatu aplikasi sistem penilaian prestasi orang ke orang pada evaluasi pekerjaan.
 - b. Metode Sistem Poin

Bernardin (1998) mengatakan bahwa terdapat enam kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja secara individu.

1. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyelesaikan beberapa cara ideal dan penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi yang dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menghasilkan keuntungan dan mengurangi kerugian setiap penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dan pengawasan atau meminta turut campurnya pengawas atau meminta turut campurnya pengawas.

6. Komitmen kerja

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja terhadap perusahaan .

2.6 Penelitian Terdahulu

Studi empiris mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Listianto,T dan Setiaji,B (2007) tentang Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta dengan hasil motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Adinata (2011) meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor. Hasil penelitian tersebut diperoleh kesimpulan

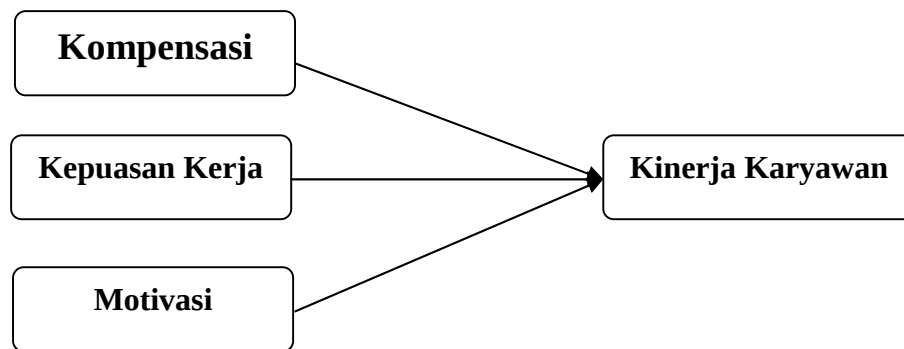
bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor dengan tingkat *koefisien konstruk* sebesar 0,63 (positif) dan nilai *signifikansi* sebesar 4,32 lebih besar dari 1,96. Maka dari itu dapat disimpulkan apabila kompensasi ditingkatkan akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor.

Penelitian Wahab (2012) menyatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Makassar. Mariana (2014) menyatakan bahwa Kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan bagian akuntansi dan keuangan di Bank BRI Tanjung Pinang dan Bintan.

Prasetyo (2015) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, menyimpulkan dari hasil uji F bahwa kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen secara *simultan* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T variabel kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kemampuan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut,



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Hipotesis

2.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian Amrullah (2012) memberikan bukti bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga dengan kompensasi nonfinansial yakni pekerjaan dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi finansial dan nonfinansial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muryanto (2011) juga menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Prasetyo (2015) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$H_1 =$ kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.8.2 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Listianto dan Setiaji (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lawler (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi.

Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Verawati (2009) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan penelitian Mehamba (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_2 = Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.8.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ma`rifah (2006) memberikan kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kesimpulan Ma`rifah juga diperkuat dengan pernyataan dari Prasetya dan Wahyuddin (2003) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktifitas kinerja. Sedangkan penelitian Prasetyo (2015) memberikan kesimpulan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_3 = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian merupakan cara peneliti yang digunakan dalam mendapatkan data untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sugiyono (2013) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu *rasional*, *empiris* dan *sistematis*. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian asosiatif atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui antar dua variabel atau lebih dan penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat) antara *variabel independen*. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kausalitas yang bertujuan untuk memahami variabel yang mempengaruhi (*independen*) dan variabel yang merupakan akibat (*dependen*) serta menentukan sifat antara variabel *independen* dan pengaruh yang diperkirakan.

3.2 Data dan Variabel

3.2.1 Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari karyawan tetap dari perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pringsewu sebagai subjek penelitian.

3.2.2 Variabel

Varibel penelitian ini terdiri atas 2 jenis, yaitu variabel bebas (*independent variabel*) dan variabel terikat (*dependent variabel*). Variabel bebas dalam hal ini adalah variabel yang menjadi penyebab terjadinya atau memberi pengaruh terhadap variabel terikat, sedangkan variabel terikat dalam hal ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (Umar,2013). Variabel bebas (*independent variable*) adalah kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, sedangkan yang menjadi variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja karyawan.

1. Kompensasi

Hasibuan (2006:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan..Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut (Samsudin, 2006):

- a. Gaji.
- b. Insentif.
- c. Bonus
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Pujian
- f. Cuti

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, merupakan sikap terhadap situasi dan kondisi kerja yang timbul karena adanya interaksi yang terjadi antara penilaian terhadap pekerjaan mereka

dengan pikiran, perasaan, dan emosi mereka berdasarkan faktor-faktor yang terdapat dalam lingkungan kerja seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, supervisi, hubungan dengan rekan kerja dan manfaat lainnya yang dirasakan oleh bawahan tersebut. Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu dari penelitian Hughes *et al.* (2012:337) sebagai berikut:

- a. *Pay.*
- b. *Job.*
- c. *Promotion opportunities.*
- d. *Supervisor.*
- e. *Co-workers.*

3. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara, (2012:83) bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Variabel motivasi dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Hasibuan (2012:162) yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi
- b. Kebutuhan berafiliasi
- c. Kebutuhan kekuatan

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coulter (2010) adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
- c. Keandalan, adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum, kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
- d. Kehadiran, adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama, adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Indikator dari setiap variabel di atas dijadikan dasar untuk menyusun daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Data yang terkumpul melalui daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data

kuantitatif dengan cara pemberian nilai pada masing-masing jawaban, Pengukuran terhadap variabel terikat dan variabel bebas dilakukan berdasarkan skala *Likert* yang dimodifikasi dalam bentuk ordinal, sehingga pengukuran terhadap pernyataan seseorang dapat dikuantifikasi secara matematis.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter & kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari perusahaan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pringsewu.

Menurut Arikanto (2010), untuk menentukan besarnya sampel, apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Sedangkan menurut sugiyono (2011), sampel dilakukan jika populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada dalam populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pringsewu.

Karyawan yang menjadi sampel dipilih berdasarkan *purposive sampling* (kriteria yang dikehendaki). Kriteria pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang sudah mempunyai masa kerja lebih dari 1 Tahun.
2. Bersedia untuk mengisi kusioner secara baik dan benar.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti mempergunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Dokumentasi

Dokumentasi secara langsung pada bagian pengolahan perusahaan, data tersebut merupakan data berupa jumlah karyawan, program kerja, tingkat keterlambatan karyawan dan reliasi kinerja karyawan BRI kantor cabang Pringsewu.

b. Observasi

Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan penelitian secara langsung keadaan perusahaan dengan segala aspek kegiatan yang berhubungan dengan penelitian.

c. Wawancara

Wawancara langsung dengan bagian yang menangani masalah yang diperlukan dalam membahas permasalahan yang terjadi.

d. Kuesioner

Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis secara terstruktur kepada responden penelitian berkaitan dengan tanggapannya terhadap berbagai variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *rating scale*. *Rating scale* adalah rangkaian pilihan jawaban dimana responden diminta untuk menggunakannya dalam menunjukkan respon atau sikap. Skala pengukuran ini terdiri dari serangkaian label dengan deskripsi tertulis.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan deskripsi atau variabel-variabel penelitian. Statistik deskriptif akan memberikan gambaran atau deskripsi umum dari variabel penelitian mengenai nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, minimum, sum. Pengujian ini dilakukan untuk mempermudah dalam memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2009). Metode uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi *product moment* dengan teknik belah dua ganjil genap. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan alat analisis *Product Moment* dan perhitungannya menggunakan bantuan program SPSS versi 19.0, sampel uji validitas berjumlah 30 responden. Setiap butir pernyataan pada masing-masing variabel diuji tingkat validitasnya dan mengeksekusi item pernyataan yang dianggap tidak valid.

2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan hanya pertanyaan-pertanyaan yang telah dianggap valid. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Cara yang digunakan untuk menguji

reliabilitas kuesioner adalah dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

Kriteria pengujian uji reliabilitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2009):

- Alpha > 0,60 konstruk (variabel) memiliki reliabilitas,
- Alpha < 0,60 konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3.5.3 Regresi Berganda

Penyelesaian penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif dilakukan dengan cara mengkuatifikasi data penelitian sehingga menghasilkan informasi yang dibutuhkan dalam analisis regresi linier berganda. Alasan penggunaan adalah karena penelitian ini meneliti hubungan pengaruh sehingga yang cocok digunakan adalah alat analisis regresi berganda, dalam penelitian ini dimodifikasi sebagai berikut:

$$KK = a + b_1KM + b_2KP + b_3MO + e_t$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
KM	: Kompensasi
KP	: Kepuasan Kerja
MO	: Motivasi
ϵ_{it}	: <i>Error term</i>

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Penggunaan model analisis regresi berganda terikat dengan sejumlah asumsi

dan harus memenuhi asumsi-asumsi klasik yang mendasari model tersebut, pengujian asumsi yang harus dipenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik (Ghozali, 2009).

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model penelitian variabel terdistribusi secara normal normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi nilai residual normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Untuk mengetahui normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas menurut Kolmogorof Smirnov satu arah dan analisis grafik Smirnov menggunakan tingkat kepercayaan 5 %.

2. Uji Multikolineritas

Multikolineritas berarti antara variabel independent yang satu dengan variabel independent yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang kuat. Hubungan tersebut dikatakan hubungan linear yang sempurna atau hampir sempurna. Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi / keterkaitan antar variabel independent (bebas) dan hubungannya secara linier. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2009).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi korelasi (hubungan) diantara anggota-anggota sampel penelitian yang diurutkan berdasarkan waktu sebelumnya. Menurut Ghozali (2009), *Autokorelasi* adalah kondisi dimana dalam sekumpulan observasi yang berurutan sepanjang waktu untuk variabel tertentu antara observasi yang satu dengan yang lainnya

saling berkaitan. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi.

3.6 Uji Hipotesis

3.6.1 Uji Secara Keseluruhan

Pengujian secara keseluruhan dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat pada tabel Anova. Langkah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} \leq 5\%$), maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah layak.
2. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} > 5\%$), maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak layak.

3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan varian variabel dependen. Bila terdapat nilai *adjusted* R^2 bernilai negatif, maka *adjusted* R^2 dianggap nol.

3.6.3 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/ independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika t hitung lebih kecil dari t-tabel, maka H_1 diterima,
2. Sedangkan jika t hitung lebih besar dari t tabel, maka H_0 ditolak.

Uji t dapat juga dilakukan dengan hanya melihat nilai signifikansi t masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil regresi. Langkah pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} \leq 5\%$), maka H_0 tidak didukung dan H_a didukung
2. Jika probabilitas lebih besar dari tingkat signifikansi ($\text{Sig.} > 5\%$), maka H_0 didukung dan H_a tidak didukung.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini merupakan studi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, didukung.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, didukung.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, didukung.

5.2 Keterbatasan Penelitian

1. Penggunaan metode ini hanya dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner, sehingga memungkinkan terjadinya perbedaan persepsi masing-masing responden dalam menjawab pertanyaan.
2. Tidak adanya daftar karyawan aktif yang pada saat penyebaran kuesioner, sehingga dalam menyebar kuesioner penulishanya mendapat 92 sampel yang dijadikan responden.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Mengacu pada persepsi responden, dari 3 variabel bebas yang ada hanya variable motivasi yang memiliki nilai rata-rata pada statistic deskriptif terendah dan mempunyai nilai minimum terkecil hal ini memberikan bukti bahwa pekerjaan yang menjadi tugas bagi para karyawan yang ada sudah tidak menjadi motivator dalam meningkatkan pekerjaan mereka. terhadap motivasi kerja, hendaknya pihak pimpinan selalu memberikan perhatian pada kebutuhan bawahan yang dapat memotivasi karyawan serta dapat menghargai perbedaan individual, serta memberikan pelatihan dan pengarahan kepada bawahan, karena pada kasus ini perilaku tersebut paling dominan dalam membentuk motivasi karyawan.
2. Manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Pringsewu harus bisa menjaga kestabilan kinerja karyawan yang sudah cukup baik, dan harus bisa meningkatkan lagi kinerja karyawan dengan memperhatikan kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi karyawannya.

3. Bagi penelitian yang akan datang disarankan agar menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dilihat dari hasil koefisien determinasi diperoleh hasil yang cukup tinggi, namun masih banyak variabel lain yang kemungkinan besar dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan variabelnya tidak diteliti didalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, A. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal. Fakultas Ekonomi. Institut Pertanian Bogor. Bogor.*
- Aprilia, Murty Windy dan Gustani, Hundiwinarsih. 2012. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)”, *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2),2012.
- Ardiansah, M. Noor. 2003. Pengaruh Gender dan Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Keinginan Berpindah Kerja Auditor. *Tesis Pascasarjana. Semarang. Universitas Diponegoro.*
- Ariyanti, Desi, 2002. Harapan kenyataan dalam berkarir di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal bisnis dan akuntansi, Vol. 4 No.3: 229-250.*
- Bahtiar, Arif. 2002. *Akuntansi Pemerintahan. Edisi I. Salemba Empat. Jakarta.*
- Donnelly, David P., Jeffrey J. Quirin, and David O’Bryan. 2003. “Attitudes Toward Dysfunctional Audit Behavior: The Effects Of Locus Of Control, Organizational Commitment, and Position.” *The Journal of Applied Business Research*, Volume 19, Number , page 75 – 108.
- Engko, Cecilia dan Gudono. 2007. Pengaruh Kompleksitas Tugas dan *Locus of Control* Terhadap Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi 10. Makassar. (AMKP-08)*
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Keuangan Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34.*
- Gable, M., and F. Dangello. 1994. “Locus of Control, Machiavellianism, and Managerial Job Performance.” *Journal of Psychology* 128.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.*

- Hadi, Syamsul, 2007. Pengaruh tindakan supervisi terhadap kepuasan kerja akuntan pemula. *Jurnal JAAI Vol. 11 No.2*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Handoko T, Hani. 2014. *Edisi 2 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hapsari, A. S. N. 2010. Hubungan Karakteristik Personal dan Subyek Penilai Kinerja Auditor Terhadap Penerimaan Dysfunctional Audit Behaviour. *Thesis*. Jakarta: Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana.
- Harini, Dwi., Agus Wahyudin dan Indah Anisykurlillah. 2010. Analisis penerimaan auditor atas Dysfunctional audit behavior : Sebuah pendekatan karakteristik personal auditor. *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi XIII*. Purwokerto.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2011. “*Standar Profesional Akuntan Publik*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Ikatan Akuntan Publik Indonesia. 2012. “Direktori KAP & AP 2012”. (Online). Diakses pada tanggal 22 Maret 2014. Tersedia di website: <http://www.iapi.or.id/iapi/directory.php>.
- Jannah, Roadhatul, 2013. “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Jeneponto”. *jurnal*. Fakutlas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hassanudin.
- Jex, Steve M. 2002. *Psychology a Scientist Practitioner Approach*. Jhon Wiley and Sons, Inc: New York.
- Kinanti, Anesia Putri. 2013. Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Motivasi Auditor Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Dalam Suatu Pengauditan Laporan Keuangan. *Jurnal*. Universitas Brawijaya, Jl. MT. Haryono 165, Malang
- Listianto, Toni. dan Setiaji, Bambang. 2007. Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi kasus dilingkungan pegawai kantor PDAM Kota Surakarta. *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta

- Mahesa, Deewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. *jurnal*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mariana, Sri Hutagalung. 2010. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan Di Bank Rakyat Indonesia Di Tanjungpinang Dan Bintan. *Jurnal Fakultas Ekonomi - Jurusan Akuntansi*. Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Masithoh Nurul. 2008. Pengaruh unsur-unsur motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan operasional pada perusahaan sepatu yang Go Publik di Jawa Timur. *Tesis*. Program Pasca Sarjana Universitas Air Langga.
- Maslow, Abraham. (1996). *Motivasi dan Kepribadian I (Teori Motivasi dan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta. PT.PBP
- Mardiasmo, 2008, *Perpajakan Indonesia Revisi 2008*, penerbit Andi Yogyakarta.
- Maryanti, P. 2005. “ Analisis Penerimaan Auditor atas Disfungsional Audit Behavior :Pendekatan Karakteristik Personal Auditor (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa)” . *Jurnal manajemen akuntansi dan sistem informasi*. Vol 5. (2).
- Mathis, Robert L., dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Mulyanto, Eko. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating (Pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai se-jawa tengah dan Yogyakarta). *Jurnal*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2003. *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghaha Indonesia
- Panggabean, Mutiara S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prasetyo, Vicky Andri, 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. *Jurnal Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*. Yogyakarta
- Robbins, S.P. 2008. “*Prilaku Organisasi*”. *Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.

- Robbins, S.P. dan Coulter, Mary 2010. “*Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid 1*”. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama: Bandung
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methods for Business, Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat. Buku 2. Edisi 4.
- Sawyer, 2008. *Internal Auditing The Practice of Modern Internal Auditing, 4th edition*, Altamonte Springs, California: The Institute of Internal Auditor.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanti, 2013, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Dan Keuangan. Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji. Tanjungpinang.
- Tethool, Rosalina Kurniawati dan Rustiana, 2003. Dampak interaksi tindakan supervisi dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja auditor: studi empiris di KAP Yogyakarta, Semarang dan Solo. *Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta Vol. 7 No.1*.
- Trisnaningsih, S., 2003. Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntansi Publik di Jawa Timur). *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 96): 199-216.
- Ulum, Akhmad Samsul. 2005. “Pengaruh Orientasi Etika terhadap Independensi dan Kualitas Audit Auditor BPK-RI”. *Jurnal Akuntansi dan Investasi*. Vol.6. No.1. Hal. 81-98.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Vena P, St.. 2006. ” Sifat Machiavellian dan pertimbangan etis : Anteseden Independensi dan Perilaku Etis Auditor. *Simposium Nasional Akuntansi IX. Padang*.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin, 2012, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. *Jurnal Universitas Hasanudin*. Makassar.
- Wahyudi, Imam, Jurica Lucyanda dan Loekman H. Suhud. 2011. “*Praktik Penghentian Prematur Atas Prosedur Audit*”, *Media Riset Akuntansi*, Vol. 1, No. 2.