

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH (BPRS) SUMEKAR SUMENEP**

Muhammad Hasyim Asyari
sinyo.hasyim@gmail.com

**Chamariyah
Subijanto**
Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted at the Sumekar Sumenep Islamic People Financing Bank (BPRS). The purposes of this study are 1). To describe the organizational commitment, compensation motivation and performance. 2). To find out whether organizational commitment, motivation and compensation have a simultaneous influence on the performance. 3). To find out whether organizational commitment, motivation and compensation have a partial effect on the performance. 4). To find out which variables among organizational commitment, motivation and compensation have a dominant influence on the performance. The results of the study show that: 1). Simultaneously, organizational commitment, motivation and compensation have a significant effect on the performance of Sumekar Sumenep Bank Islamic finance (BPRS) employees, 2). Partially organizational commitment, motivation, compensation partially have a significant influence on the performance of employees of the Bank of Islamic finance (BPRS) Sumekar Sumenep.

Keywords: *Organizational Commitment, Motivation, Compensation And Performance Of Employees.*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Bank Pembiayaan Masyarakat Islam (BPRS) Sumekar Sumenep. Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk menggambarkan komitmen organisasi, motivasi kompensasi dan kinerja 2). Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja 3). Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja 4). Untuk mengetahui variabel mana di antara komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Secara bersamaan, komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan keuangan Islam Bank Bekar (BPRS) Sumekar Sumenep, 2). Secara parsial komitmen organisasi, motivasi, kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Keuangan Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif seperti sekarang ini, Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang merupakan perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa perbankan dituntut untuk bisa kompetitif, inovatif dan bisa bersaing menjadi perusahaan handal dibidangnya. Untuk dapat mewujudkan agar bisa kompetitif dan berdaya saing, maka Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar dituntut memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber dikendalikan. Hal ini disebabkan oleh adanya ciri dan sifat khusus dari faktor produksi tersebut. Kondisi ini seringkali menimbulkan kesulitan-kesulitan apabila tidak dipahami dengan baik.

Disadari atau tidak, sumber daya manusia/karyawan yang handal dalam perusahaan tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan karyawan harus diseimbangkan melalui program komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi. Kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam perusahaan. Apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang baik, pimpinan senantiasa memberikan motivasi serta pemberian kompensasi atas prestasi kerja yang telah dihasilkan/diberikan karyawan untuk kepentingan perusahaan. Melalui komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, diharapkan kinerja karyawan terus meningkat dan semakin optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dari individu karyawan

daya yang dimiliki, termasuk sumber daya manusia/karyawan serta mengelolanya supaya dapat bekerja menuju satu tujuan yang direncanakan organisasi.

Dalam Organisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena faktor manusia menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia dan dapat merealisasikan tujuannya, manusia merupakan salah satu dari beberapa faktor dari produksi yang sangat sulit

lebih besar untuk tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan operasional yang diambil. Informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan faktor kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga. Artinya komitmen karyawan terhadap organisasi mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri (Allen dan Meyer, 2013:56)

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dalam arti memenuhi persyaratan adil dan layak merupakan salah satu fungsi departemen personalia yang sulit dilaksanakan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi orang bekerja yang diterima sebagai imbalan prestasi yang diberikannya kepada perusahaan.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan pimpinan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep terjadi fenomena kinerja karyawan masih belum optimal dan cenderung menurun. Indikator penurunan ini terlihat dari banyaknya keluhan yang datang dari nasabah berkaitan dengan pelayanan.

Keluhan tersebut antara lain: 1) Nasabah harus menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank. 2) Proses pengajuan kredit sampai dengan pencairan kredit membutuhkan waktu yang cukup lama. Penyebab menurunnya kinerja karyawan antara lain karena komitmen organisasi, motivasi karyawan serta kompensasi yang belum maksimal.

Berdasarkan uraian dan fenomena yang terjadi pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep yang telah diuraikan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi tidak dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Wibowo (2014:71) istilah kinerja, secara etimologi, kinerja berasal dari kata *job performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan secara langsung.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui

batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan bahkan tidak sama sekali tidak terselesaikan.

Hasibuan (2013:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut Prawirosentono (2013:62) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya mencakup:

1. Kuantitas output.
2. Kualitas output.
3. Jangka waktu output.
4. Kehadiran di tempat kerja.
5. Sikap kooperatif.

Mathis dan Jackson (2015:67), menyatakan penilaian kinerja karyawan adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha, sedangkan kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis; dimana hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem

manajemen kinerja (*performance management sistem*) terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para karyawan yang dipekerjakan.

Kinerja karyawan (*job performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan padanya. Bernadin dan Russel (2015:397), memberi batasan mengenai performansi sebagai "*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during, a specified time periode*" (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan penilaian performansi adalah "*a way of measuring the contributions of individuals to the their organization*" (suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya).

Mangkunegara (2014:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan keadaannya. Dari berbagai uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Artinya bahwa bila aktivitas seseorang atau organisasi dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku, maka dapat dikatakan berkinerja baik dan bila sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Davis dan Werther (dalam Handoko, 2015:132), mengatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif harus mengidentifikasi kinerja yang

sesuai dengan standar, mengukur kriteria-kriteria yang harus diukur, dan selanjutnya memberi umpan balik atau informasi kepada karyawan serta bagian personalia.

Komitmen Organisasi

Secara teoritis terdapat perbedaan dalam mendefinisikan konsep komitmen organisasi di antara para ahli dan peneliti (Noor, 2014:78). Sehingga berkembang dan tercipta beberapa pengertian atau definisi yang berbeda mengenai konsep komitmen organisasi dari berbagai disiplin ilmu.

Terdapat beberapa pendekatan yang berbeda untuk mendefinisikan komitmen organisasi. Pendekatan-pendekatan tersebut antara lain pendekatan perilaku, pendekatan sikap dan pendekatan multi dimensional (Zangaro, 2013:14). Pendekatan sikap berfokus pada proses berpikir individu tentang hubungan mereka dengan organisasi. Individu akan mempertimbangkan kesesuaian nilai dan tujuan mereka dengan organisasi.

Menurut Steers dalam Kuntjoro (2008:86) menyatakan bahwa komitmen menyangkut tiga aspek, yaitu :

1. Identifikasi

Identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun

memenuhi kebutuhan pribadi pegawai pula.

2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan pegawai akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi pegawai dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Hal ini dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasa diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, sehingga pegawai merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang pegawai ciptakan. Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steers, 2008:176).

3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu pegawai akan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana pegawai bekerja. Hal ini dapat diupayakan, bila pegawai merasakan kepuasan di dalam bekerja.

Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan

yang dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan pendekatan perilaku berhubungan dengan proses dimana individu itu telah terkait dengan organisasi tertentu. Komitmen individu tersebut ditunjukkan dengan adanya tindakan. Individu dengan komitmen yang tinggi akan tetap berada di organisasi dan akan mempunyai pandangan yang positif tentang organisasinya. Selain itu akan menunjukkan perilaku yang konsisten untuk tetap mempunyai persepsi diri yang positif. Ada beberapa tokoh yang menggunakan pendekatan perilaku untuk mendefinisikan komitmen organisasi, diantaranya adalah Salancik. Salancik mengartikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang menjadikan individu bersedia bertindak berdasarkan kepercayaan, yang dibuktikan dengan aktivitas dan keterlibatan.

Komitmen organisasi itu sendiri memiliki dasar yang berbeda-beda secara psikologis. Untuk itu perlu meneliti komitmen organisasi dengan menggunakan pendekatan secara multidimensional. Allen & Meyer (dalam Soekidjan, 2015:18) melakukan penelitian secara multidimensional tentang komitmen organisasi. Ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologi yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer (dalam Soekidjan, 2015:20) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu:

1. Komponen *affective*. Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasikan dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Dimana

pekerja yang memiliki komponen afektif yang tinggi melanjutkan keanggotaannya ke dalam organisasi karena memang hal itulah yang mereka inginkan untuk tetap berada di organisasi.

2. Komponen *continuance*. Karena ini menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang di hadapi seorang pekerja bila dia meninggalkan pekerjaannya. Pekerja yang mau berada di organisasi berdasarkan komponen *continuance* karena memang mereka membutuhkan organisasi.

3. Komponen *normative*. Komponen ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa harus tetap berada di organisasi.

Motivasi

Membahas motivasi merupakan salah satu hal yang penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan erat dengan pemimpin dan yang dipimpin atau bawahan dengan prestasi kerja sebagai hasil dari interaksi antar pemimpin dengan yang dipimpin. Suatu organisasi atau perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana tujuan tersebut berupa tujuan jangka panjang, menengah dan tujuan jangka pendek. Di sini akan terjadi korelasi positif antara motivasi dengan tujuan (Siagian, 2013:49), yaitu sekelompok orang dalam satu kesatuan kerja yang mempunyai sasaran yang jelas yang ingin dicapai, mempunyai motivasi kerja lebih tinggi dari pada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas. Robbins dan Juge (2014:225) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2014:37)

memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

Mangkunegara (2014:61) menyatakan: "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal".

Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya sesuatu tindakan (*action atau activities*) dan memberikan kekuatan (*energy*) yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakpuasan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan motivasi itu sendiri adalah suatu konsep yang diutarakan sebagai kebutuhan (*needs*) dan rangsangan (*incentive*), dimana kebutuhan dan rangsangan tidak dapat dipisahkan karena dua hal tersebut saling berhubungan dimana kebutuhan muncul karena ada rangsangan dan rangsangan akan muncul setelah ada kebutuhan dan kebutuhan itu sendiri berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis yaitu kebutuhan akan makanan, atau bersifat psikologis yaitu kebutuhan akan penghargaan diri (*self esteem*): atau kebutuhan untuk bersosialisasi atau berinteraksi

Sedangkan menurut Robbin (2013:166), motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada, Flippo (dalam Siagian, 2013:143) menyebutkan arahan atau motivasi dalam esensi, adalah kemampuan mengatur karyawan dalam organisasi dimana karyawan adalah utama di dalam organisasi maka perilaku itu terhasikan dalam prestasi karyawan dari keinginan karyawan yang simultan dengan hasil yang dicapai atau obyektivitas organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:66), motivasi adalah pemberian agar penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Definisi lain dari motivasi menurut Gibson (2014:85) adalah semua usaha dari dalam yang kondisinya dilukiskan sebagai harapan, keinginan dan lain-lain yang ada di dalam aktivitasnya atau gerakannya. Di lain pihak, motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya (Widjaja, 2013:164). Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses oleh perilaku yang mana itu adalah menginisiasikan dan mengarahkan.

Motivasi juga merupakan dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat. Dari berbagai penjelasan di atas dapat diambil suatu pengertian motivasi secara umum adalah dorongan atau daya penggerak. Sedangkan pengertian motivasi yang dikaitkan dengan organisasi adalah, suatu kekuatan yang dapat memberikan

rangsangan dan dorongan serta semangat kerja kepada karyawan sehingga dapat merubah perilaku pribadi seseorang (karyawan) ke arah yang diinginkan perusahaan di dalam hal ini berkaitan dengan produktivisme yang menunjukkan prestasi kerja karyawan.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor di luar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan fisik, yang mempengaruhi motivasi yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dalam arti memenuhi persyaratan adil dan layak merupakan salah satu fungsi department personalia yang sulit dilaksanakan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi orang yang bekerja yang diterima sebagai imbalan prestasi yang diberikannya kepada perusahaan. Terdapat bermacam-macam definisi kompensasi.

Menurut Nawawi (2015:85) kompensasi bagi organisasi/ perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Selanjutnya menurut Handoko (2015:115) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan merupakan salah satu cara meninggalkan prestasi kerja mereka, motivasi dan kepuasan karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam mewujudkan

tujuan perusahaan yang berupa penghargaan atau ganjaran.

Menurut Mondy dan Noe (2015:320) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi *financial* dan kompensasi *non financial*. Kompensasi financial terdiri dari kompensasi financial langsung (*direct financial compensation*) dan kompensasi financial tidak langsung (*indirect financial compensation*). Kompensasi financial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, *sharing* pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan adanya waktu luang. Dengan demikian kompensasi tidak hanya berkaitan dengan imbalan-imbalan moneter (*ekstrinsik*) saja, akan tetapi juga pada tujuan dan imbalan intrinsik organisasi seperti pengakuan, maupun kesempatan promosi.

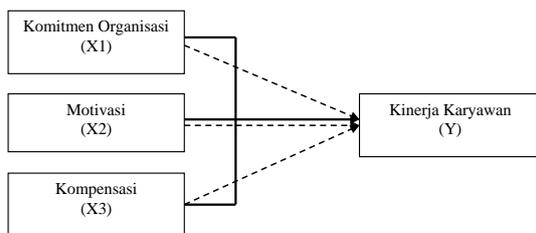
METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep, yang berjumlah 239 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah: (1) Kuesioner yaitu cara untuk mendapatkan informasi dengan memberikan daftar pertanyaan yang diberikan pada responden untuk dijawab. (2) Dokumentasi yaitu mengumpulkan data dengan cara menyelidiki sumber tertulis seperti buku, majalah, notulen dan cetakan lain yang berkenaan dengan hal yang diteliti.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Berdasarkan pada kerangka konseptual tersebut diatas, maka tersusun perumusan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hipotesis 2 : Komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

Hipotesis 3 : Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil analisis uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.424	1	,808	2.058	.004 ^a
	Residual	.041	59	.001		
	Total	2.465	60			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Nilai F hitung adalah sebesar 2.058 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,04 (lebih kecil dari 0,05). Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa "Komitmen organisasi, motivasi, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat (BPRS) Sumekar Sumenep Kabupaten Sumenep" terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Diketahui bahwa seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Secara parsial, komitmen organisasi, motivasi, kompensasi signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat (BPRS) Sumekar Sumenep Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Tabel 2
Hasil analisis uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
(Constant)	.510	.613
Komitmen Organisasi	12.047	.002
Motivasi	1.215	.004
Kompensasi	10.857	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa:

komitmen organisasi, motivasi, kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep Kabupaten Sumenep. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik komitmen organisasi, motivasi, kompensasi, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama komitmen organisasi (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3)

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep Kabupaten Sumenep (Y), yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 2.058 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 (<0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi, motivasi, kompensasi secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa komitmen organisasi (X1), motivasi (X2), kompensasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas komitmen organisasi, motivasi, kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “komitmen organisasi, motivasi, kompensasi secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep Kabupaten Sumenep”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Nilai t hitung untuk komitmen organisasi (X1) sebesar 12.047 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk motivasi (X2) sebesar 1.215 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 yang berarti

nilai ini lebih kecil dari 0,05. Nilai t hitung untuk kompensasi (X3) sebesar 10.857 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah komitmen organisasi (X1). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa "komitmen organisasi, motivasi, kompensasi secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep Kabupaten Sumenep" tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak.

Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0.984. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi, motivasi, kompensasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep Kabupaten Sumenep secara bersama-sama adalah sebesar 98,4%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 98,4% kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumenep Kabupaten Sumenep dipengaruhi oleh komitmen organisasi, motivasi, kompensasi. Sedangkan sisanya 1,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komitmen organisasi berada pada kondisi yang baik terlihat dari pemahaman karyawan,

keterlibatan dalam pekerjaan yang maksimal dan loyalitas yang tinggi. Motivasi yang terdiri dari gaji, supervisi, kerjasama, peluang untuk maju, penghargaan dan kesempatan karir sudah cukup memenuhi keinginan karyawan. Kompensasi juga sudah cukup memenuhi keinginan karyawan. Semua komponen tersebut menunjang kinerja karyawan.

2. Secara simultan, komitmen organisasi, motivasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep.
3. Secara parsial, komitmen organisasi, motivasi, dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep.
4. Berdasarkan dari hasil uji t tersebut, maka diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Sumekar Sumenep, urutan kedua yang memiliki nilai pengaruh sangat baik adalah kompensasi dan yang memiliki nilai signifikan namun terendah adalah komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, Ikhsan dan Muhammad Ishak. 2014. Akuntansi Keprilakuan. Salemba Empat: Jakarta.
- Allen dan Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents

- of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. PT Elex Media Komputindo.: Jakarta.
- Arsyad dan Soeratno. 2013. *Metode Penelitian*. Jogjakarta: UPP AMP YKPN.
- Banich, M; et al. 2013. "fMRI Studies of Stroop Tasks Reveal Unique Roles of Anterior and Posterior Brain Systems in Attentional Selection". *Journal of the International Neuropsychological Society*, 9 (7), 967-982.
- Bernadin, H. John dan Russel. 2015. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Cetin. 2014. Syllogistic reasoning ability and academic performance of master's degree students in a South-South Nigerian University. *International Journal of Education and Information Science*. 1 (4), 38-42.
- Coetzee, M. 2013. *Employee Commitment*. University of Pretoria etd. <http://upetd.up.ac.za/thesis/Available/etd04132005130646/unrestricted/05chapter5.pdf>. downloaded: September 14, 2018.
- Dwi Setiadi, Bambang. 2007. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Lippo Bank Cabang Pemuda Semarang*. Tesis
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. 2015. *Organisasi Peilaku. Struktur dan Proses*. Edisi ke-5 Cetakan ke-3. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2014. "organization", 5th edition, dialihbahasakan oleh Agus Dharma, "Organisasi", Edisi Kelima, Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2013. *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Toko Gunung Agung.
- Handoko. T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya)*.
- Jackson, Susan E., Randall S. Schuler & Steve Werner. 2016. *Managing Human Resources*. Jakarta: Salemba Empat.
- Komarudin. 2014. *Ensiklopedia Manajemen*. Edisi IX. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniasari, Luvi. 2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover*. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Kurniasih, Imas & Sani, Berlin. 2014. *Implementasi Kurikulum 2013 Konsep & Penerapan*. Suarabaya: Kata Pena.
- Mangkunegara, A. P 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Rosdakarya, Bandung.

- Martono, Nanang. 2015. *Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mathis, Robert L dan Jockson, John H. 2015. *Human Resources Management*. edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mejia, Luis R. Gomez., dkk. 2015. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, Fourth Edition.
- Michael, Ritchie, 2013. *Organizational Culture : An Examination of Its Effect on the Internazation Process and Member Performance*. Southem Bussines review, Spring 2000:25.
- Mondy, R. Wayne dan Robert M. Noe. 2015. *Human Resource Management*. Ninth Edition. USA: Prentice Hall.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Manajemen Suber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Jakarta: Renika Cipta.
- Noor, Juliansyah. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencan Prenada Media Grup.
- Prawirosentono, Suyadi. 2013. *Manajemen Operasi, analisis dan studi kasus*. Edisis Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rao, V. 2015. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori an Praktek*, Seri Manajemen No. 125, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia: Bandung.
- Setiadi, Bambang Dwi. 2013. *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Lippo Bank Cabang Pemuda Semarang*.
- Setiawan, Budi, dan Waridin. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Ssemarang*, Vol.2 No.2, Hal. 181-250.
- Siagian, SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soekidjan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sriwidharmanelly, dan D.P.Nababan. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pemahaman Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Industri Mikro dan Menengah Kota Bengkulu*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Waridin dan Purnomo Budi Setiawan. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.

Widjaja, Budi. 2013. Kinerja Organisasi. PT. Gramedia Group. Jakarta.

Zangaro, G.A. 2013. Organizational commitment: A concept analysis. Nursing Forum.