

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

PT. Bank Rakyat Indonesia Persero Tbk Kanca Pattimura Semarang merupakan Bank BRI Terbesar di Semarang yang memiliki 1 Kantor Cabang Utama, 2 Kantor Cabang Pembantu, 12 Kantor Unit, dan 8 Kantor Kas.

Adapun visi dan misi perusahaan sebagai berikut :

Visi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang Pattimura adalah “Menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah”.

Misi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang Pattimura adalah:

- a) Melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan menghimpun dana nasabah untuk disalurkan menjadi kredit guna menunjang peningkatan ekonomi masyarakat.
- b) Memberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi terkini yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance* (GCG) yang sangat baik.
- c) Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

#### **4.2 Gambaran Umum Responden**

Sampel data dalam penelitian ini adalah pegawai millenials BRI KancaPattimura Semarang bagian *funding officer* berjumlah 121 orang. Pengambilan sampel data dengan teknik rumus slovin diperoleh 93 responden dari

total pegawai millennial. Adapun deskripsi responden mengenai jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden sebagai berikut :

#### 4.2.1 Jenis Kelamin dan Usia

Berdasarkan informasi dari 93 responden pegawai millennial Bank BRI Cabang Semarang Pattimura yang dijadikan sampel penelitian diperoleh identitas responden berdasarkan jenis kelamin dan usia pada tabel :

Tabel 4.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

		Usia				Total
		25-27	28-30	31-33	34-36	
Jenis Kelamin	Pria	12	5	7	13	37
	Wanita	13	11	8	24	56
Total		25	16	15	37	93

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden terbanyak adalah wanita berusia 34-36 tahun sebanyak 24 orang dan pria sebanyak 13 orang, itu berarti perusahaan relatif berisi karyawan milenial yang produktif. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin pegawai millenials di BRI Kanca Pattimura Semarang bagian *funding officer* sebagian besar perempuan sebesar 56 orang atau (61,3%) sedangkan laki-laki sebesar 36 orang atau (38,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai millenials di BRI Kanca Pattimura Semarang bagian *funding officer* mayoritas perempuan.

#### 4.2.2 Tingkat Pendidikan Masa Kerja

Tabel 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

		Masa Kerja			Total
		1-3 Th	4-6 Th	> 6 Th	
Tingkat Pendidikan	Diploma	4	6	4	14
	S1	20	28	31	79
Total		24	34	35	93

Sumber : Data Primer yang diolah

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel diatas yang menunjukkan bahwa mayoritas pekerja millenial di Bank BRI Cabang Semarang Pattimura merupakan lulusan S1 sebanyak 79 orang dan sisanya merupakan lulusan diploma, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di BRI KancaPattimura Semarang bagian *funding officer* mempunyai pendidikan yang tinggi sehingga mempunyai kemampuan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya berdasarkan target perusahaan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan dari sisi masa kerja pekerja millenial di Bank BRI Kanca Pattimura Semarang mayoritas telah bekerja lebih dari 4 tahun tapi masih dalam umur pekerja millenial. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di BRI KancaPattimura Semarang bagian *funding officer* mempunyai masa kerja yang cukup lama sehingga mempunyai pengalaman kerja dan selalu tanggap atas permasalahan pekerjaan yang dihadapi.

#### 4.3 Deskripsi Variabel

Data dalam penelitian ini merupakan suatu skala pengukuran yang dikuantifikasikan dengan pemberian skor yang mana angka-angka tersebut menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap

masing-masing item atau indikator pertanyaan. Untuk dapat menentukan baik atau tidaknya jawaban responden maka dilakukan perhitungan variabel-variabel penelitian adalah sebagai berikut:

#### 4.3.1 Persepsi responden mengenai kompensasi dan benefit (X1)

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi dan benefit adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dan benefit dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3  
Tabel persepsi responden terhadap kompensasi dan benefit (X1)

No	Indikator	Kompensasi dan benefit				Indeks	Ket
		1	2	3	4		
1	Mendapat gaji atas pekerjaan tepat waktu	3	30	31	29	73,12	Tinggi
2	Besar gaji sesuai dengan hasil pekerjaan	3	10	38	42	81,99	Tinggi
3	Setiap tahun mendapatkan tunjangan hari raya	7	36	30	20	66,94	Sedang
4	Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi	7	34	36	16	66,40	Sedang
5	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan	17	38	20	18	60,48	Sedang
6	Perusahaan memberikan promosi jabatan	1	24	44	24	74,46	Tinggi
7	Perusahaan rutin memberikan bonus laba setiap tahun	5	13	24	51	82,53	Tinggi
8	Perusahaan memberikan pesangon atau pensiun	3	14	32	44	81,45	Tinggi

9	Keselamatan kerja dijamin perusahaan	2	24	17	50	80,91	Tinggi
10	Perusahaan memberikan fasilitas karyawan	3	28	46	16	70,16	Tinggi
Rata-rata total						73,84	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas hasil penelitian secara keseluruhan kompensasi dan benefit yang diterima pegawai millennial di BRI KancaPattimura Semarang bagian *funding officer* tergolong tinggi hal ini dilihat dari total rata-rata indeks 73,84 yang termasuk dalam indeks kategori tinggi. Yang artinya bahwa kompensasi yang tinggi atau fasilitas yang diberikan perusahaan sangat berpengaruh dengan motivasi dan kinerja karyawan dan bekerja.

#### 4.3.2 Persepsi responden mengenai Motivasi (X2)

Menurut McClelland(2007) mengemukakan tentang motivasi berprestasi. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial dan tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.4  
Persepsi Responden Terhadap Motivasi

No	Indikator	Motivasi				Indeks	Ket
		1	2	3	4		
1	Memiliki kesempatan untuk berprestasi		6	22	65	90,86	Tinggi
2	Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan		1	15	77	95,43	Tinggi
3	Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi rekan kerja		3	6	84	96,77	Tinggi
4	Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan pekerjaan		3	6	84	96,77	Tinggi



5	Mempunyai kewenangan untuk pengembangan diri		3	12	78	95,16	Tinggi
6	Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat		1	18	74	94,62	Tinggi
7	Menjalin hubungan dengan rekan kerja dan atasan		1	9	83	97,04	Tinggi
8	Memiliki kesempatan membantu rekan kerja		2	24	67	92,47	Tinggi
9	Mendapat pengakuan dari masyarakat atas profesi sebagai karyawan perusahaan		15	24	54	85,48	Tinggi
	Rata-rata total					93,85	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas hasil penelitian secara keseluruhan motivasi kerja karyawan millennial di BRI KancaPattimura Semarang bagian *funding officer* tergolong tinggi hal ini dapat dilihat dari total rata-rata indeks 93,85 berarti tinggi.

Hal ini mengindikasikan bahwa hasil kerja yang diakui oleh pimpinan dan kesempatan untuk mengembangkan diri menjadi motivasi para pekerja untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.

### 3. Variabel Kinerja (Y)

Menurut Fauziah (2016) pengukuran kinerja atau *performance appraisal* pada dasarnya merupakan tolak ukur efisiensi sumber daya yang tersedia dalam perusahaan. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.5

Tabel persepsi responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kinerja Karyawan				Indeks	Ket
		1	2	3	4		

1	Jumlah Pekerjaan		10	5	78	93,28	Tinggi
2	Kualitas pekerjaan	1	10	10	72	91,13	Tinggi
3	Ketepatan waktu		11	7	75	92,20	Tinggi
4	Kehadiran kerja		9	6	78	93,55	Tinggi
5	Kemampuan kerja	3	13	20	57	85,22	Tinggi
	Rata-rata total					91,08	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas hasil penelitian secara keseluruhan kinerja karyawan millennial di BRI KancaPattimura Semarang bagian *fundingofficer* tergolong sangat baik hal ini dilihat dari nilai indeks rata-rata sebesar 91,08 termasuk dalam kategori tinggi.

Hal ini mengindikasikan bahwa volume pekerjaan, kehadiran pekerja, dan kemampuan mengerjakan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sehingga keadaan tersebut harus ditingkatkan oleh karyawan.

#### 4.4 Uji Inferensial

Untuk analisa inferensial digunakan regresi dengan bantuan program SPSS. Pengujian regresi Linear mendapatkan hasil sebagai berikut :

##### 4.4.1 Uji Moderating

Hasil dari pengujian asumsi klasik menunjukkan data-data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

Tabel 4.7

Tabel Uji Moderated Regression Analysis

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,410	3,180		2,016	,047
1 Kompensasi dan Benefit	,199	,045	,417	4,428	,002
Motivasi	,282	,387	,138	,556	,580
Interaksi 1	,188	,083	,214	2,272	,025

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel regresi moderating yang dilihat pada kolom standardized coefficients merupakan hasil dari analisis regresi dengan persamaan sebagai berikut :

$$1. \text{Kinerja} = 0,417 \text{Kompensasi dan Benefit} + e$$

$$2. \text{Kinerja} = 0,417 \text{Kompensasi dan Benefit} + 0,214 \text{Interaksi 1} + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel Interaksi 1 (Kompensasi dan Benefit\*Motivasi) sebesar 0,214 berarti bahwa apabila interaksi 1 meningkat sebesar 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan 0,214 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Nilai sign variabel motivasi (B2) 0,580 > 0,05 (tidak signifikan) dan nilai sign variabel interaksi 1 (B3) 0,025 < 0,05 (signifikan) artinya bahwa variabel moderasi merupakan *pure moderator* yang berarti bahwa motivasi berhasil memoderasi pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan.



#### 4.4.2 Uji t (Uji Hipotesis)

Menurut Ghozali (2016) Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Hasil pengujian tersebut dapat menentukan hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8

Tabel Uji Hipotesis, Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,410	3,180		2,016	,047
1 Kompensasi dan Benefit	,199	,045	,417	4,428	,002
Motivasi	,282	,387	,138	,556	,580
Interaksi 1	,188	,083	,214	2,272	,025

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS V21

Untuk mendeteksi hasil pengujian hipotesis ditentukan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai  $Sign < 0,05$  = berpengaruh signifikan
- Jika nilai  $Sign > 0,05$  = tidak berpengaruh

#### a. Pengujian Hipotesis (H1)

Berdasarkan tabel 4.8 pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa pengujian secara parsial kompensasi dan benefit berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.002 < 0,05$ , serta dari nilai  $t$  hitung =  $4,428 >$  nilai  $t$  tabel =  $1,986$ . maka dapat disimpulkan

variabel Kompensasi dan Benefit berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis pertama diterima.

b. Pengujian Hipotesis (H2)

Berdasarkan tabel 4.8 pengujian hipotesis, dapat diketahui bahwa pengujian secara parsial variabel interaksi 1 (Kompensasi dan Benefit \* Motivasi) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0.025 < 0,05$ , serta dari nilai  $t$  hitung =  $2,272 >$  nilai  $t$  tabel =  $1,986$  maka dapat disimpulkan variabel interaksi 1 dapat memoderasi pengaruh antara kompensasi dan benefit terhadap kinerja Karyawan, maka hipotesis kedua diterima.

**4.5 Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel dependen. Hasil nilai adjusted R-square dari regresi digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja yang dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Bila nilai R-square semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada semakin besar dalam menjelaskan variabel dependen. Tetapi bila nilai R-square mendekati nol maka variabel independen semakin kecil dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9  
Uji koefisien determinasi I

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,264 <sup>a</sup>	,070	,059	2,64313

a. Predictors: (Constant), Kompensasi dan Benefit

Nilai koefisien determinasi pada tabel diatas yang menunjukkan nilai adjusted R-square sebesar 0.059. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 5,9% sedangkan sisanya 94,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel 4.10

Uji koefisien determinasi II

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,407 <sup>a</sup>	,165	,137	2,86091

a. Predictors: (Constant), Interaksi, Motivasi, Kompensasi dan Benefit

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai adjusted R-square sebesar 0.137. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 13,7% sedangkan sisanya 86,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Tabel diatas menunjukkan juga perbandingan hasil koefisien determinasi adjusted R-square mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen sebelum dan sesudah adanya variabel moderating. Dapat disimpulkan berarti variabel moderating berhasil memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 7,8%.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel kompensasi dan benefit berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Febrianti(2018), Siburian Rinto (2017), serta Uno (2016) yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dengan dipenuhinya kompensasi karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin sesuai kompensasi dan benefit yang diterima alhasil perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja karyawan yang maksimal. Kebijakan dalam memberikan kompensasi dan benefit terhadap karyawan akan menghindarkan dari resiko protes dari karyawan dengan catatan sesuai dengan keinginan karyawan.

### 4.6.2 Motivasi memoderasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil bahwa nilai sign variabel motivasi (B2)  $0,580 > 0,05$  (tidak signifikan) dan nilai sign variabel interaksi 1 (B3)  $0,025 < 0,05$  (signifikan) artinya bahwa variabel moderasi merupakan *pure moderator* yang berarti bahwa motivasi berhasil memoderasi pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut membuktikan bahwa motivasi dapat memoderasi pengaruh kompensasi dan benefit terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan kinerja pegawai millennial di BRI KancaPattimura Semarang bagian *funding officer* tergolong tinggi hal ini dapat dilihat dari total rata-rata 346 termasuk skor antara 250 – 372 berarti tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi dan benefit yang diterima pegawai millenials di BRI Kanca Pattimura Semarang bagian *funding officer*

sekarang ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan bahkan dengan adanya motivasi yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

