



**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT BANK PEMBANGUNAN DAERAH LAMPUNG (BPD)
KANTOR CABANG METRO**

Amalia Bintang Handia
amalia@baik.or.id

(Diajukan: Desember 2022; Direview: Desember 2022; Diterima; Januari 2023;
Tersedia Daring: Januari 2023; Diterbitkan: Februari 2023)

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Lampung Kantor Cabang Metro.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi sebanyak 56 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sehingga didapat jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah Lampung (BPD) Kantor Cabang Metro, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.899 > 2.006$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 (2). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Lampung Kantor Cabang Metro, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4.825 > 2.006$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 (3). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Lampung Kantor Cabang Metro, dengan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $26.585 > 3.17$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Sumber daya manusia sebagai pokok akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah utama yang penting untuk dilakukan.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang obyektif.

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Menurut Nugraha & Tjahjawati (2018) kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kinerja yang diberikan, baik kompensasi finansial dan non finansial.

Selain kompensasi maka motivasi merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan. karena motivasi merupakan masalah kompleks dalam perusahaan, karna kebutuhan dan keinginan karyawan berbeda satu dengan yang lainnya (Arisanti et al., 2019). Hal ini berbeda karena setiap karyawan suatu perusahaan adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan perkembangan atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta karyawan senang melakukan pekerjaannya.

Berkaitan dengan pentingnya masalah kompensasi dan motivasi, maka penulis menentukan obyek penelitian pada PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Lampung Kantor Cabang Metro, sebagai perusahaan industri yang berskala besar maka membutuhkan karyawan yang memiliki kompensasi yang berintegrasi dengan

tolak ukur penilaian kinerja berdasarkan pengetahuan (knowledge), pengalaman, perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan agar dapat mempermudah di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif yang dapat dijadikan dalam peningkatan kinerja. Selain kompensasi yang harus dimiliki oleh karyawan, maka sebagai timbal balik perusahaan perlu memberikan motivasi untuk memberikan dorongan bagi setiap karyawan untuk lebih meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan agar dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik.

Fenomena yang terjadi pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Lampung Kantor Cabang Metro bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, terjadinya penurunan kinerja disebabkan karena kurangnya motivasi yang diberikan kepada setiap karyawan, sehingga mempengaruhi terjadinya penurunan kinerja karyawan, sehingga dengan adanya fenomena tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul : **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro”**.

B. Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mempelajari khusus peranan serta hubungan manusia dalam suatu organisasi perusahaan (Ramdhan & Pasaribu, 2022).

Menurut Rahman (2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

2. Kinerja

Menurut Basyit & Edy (2020) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dari aktivitas dan perilakunya yang diarahkan untuk melaksanakan tugas sesuai jabatan dan deskripsi tugas yang telah ditetapkan organisasi, dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Nursiti & Fedrick, 2018)

3. Kompensasi

Ramdhan (2020) menyatakan “*Compensation, in this case, is to provide honoraria or wages to employees for the completion of work. The importance of the role of compensation to support or encourage employees to work harder*”, artinya kompensasi dalam hal ini adalah memberikan honorarium atau upah kepada karyawan untuk penyelesaian pekerjaan. Pentingnya peran dari kompensasi untuk mendukung atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Namun, masalah kompensasi perusahaan diindikasikan sebagai salah satu faktor kurang optimalnya kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa pada karyawan atas pengorbanan sumberdaya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan organisasi dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa (Rozzaid et al., 2015).

4. Motivasi kerja

Menurut Andayani (2020) motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan.

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu (swadiputra et al., 2021).

III. Metodologi Penelitian

A. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman, Imopuro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung 34125. Metode Penelitian ini yaitu kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada keakuratan dan tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada.

B. Penentuan Sampel Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian yang tidak terpisahkan dari populasi. Dan sampel dalam hal ini haruslah dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi. Dengan kata lain populasi dan sampel merupakan dua hal yang saling terkait dan tidak terpisahkan (Ramdhan, 2021). Adapun sampel yang ditetapkan oleh penulis adalah 56 responden.

C. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

A. Uji Analisis Data

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.289	5.064		1.044	.301
KOMPENSASI	.572	.124	.485	4.602	.000
MOTIVASI_KERJA	.298	.088	.359	3.400	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.289 + 0.572 X_1 + 0.298 X_2$$

Arti dari angka-angka tersebut adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstan sebesar 5.289 artinya jika kompensasi dan motivasi kerja konstan (tetap), maka kinerja karyawan sebesar 5.289.
- Koefisien regresi variabel Kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 0.572. Hal ini berarti jika variabel Kompensasi naik 1 satuan maka akan

meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.572. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0.298. Hal ini berarti jika variabel motivasi kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.298. Dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.501	.482	2.248

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Pada tabel di atas besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,708 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat** karena berada pada interval 0,600-0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja, secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diperoleh hasil pengujian nilai determinasi atau *coefficient of determination (adjusted R^2)* sebesar 0,501 atau 50,1% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 50,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 50,1\% = 49,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas ke dalam penelitian ini.

B. Uji Hipotesis

Dasar dari pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan signifikan dengan *alpha* sebesar 0,05 (5%). Jika signifikan $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima maupun sebaliknya jika signifikan $> \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

1. Uji t (Parsial)

**Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)
Variabel Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.989	5.225		2.103	.040
KOMPENSASI	.737	.125	.626	5.899	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 5,899. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*) $n - 3$ atau $56 - 3 = 53$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,006. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,899 > 2,006$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel 4. Hasil Uji t (Parsial)
 Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.458	4.013		5.596	.000
MOTIVASI_KERJA	.456	.094	.549	4.825	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.

Berdasarkan *output* pada tabel diatas diperoleh t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 4,825. Dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan *df* (*degree of freedom*) $n - 4$ atau $56 - 3 = 53$, maka hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,006. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,825 > 2,006$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel bebas (disiplin kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan 1/ *degree of freedom 1* (*df*) = $k - 1$, dimana k adalah jumlah semua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dan derajat kebebasan 2/ *degree of freedom 2* (*df*) = $k - 1$, dimana n adalah jumlah sampel. Maka rumusnya ialah $n - k - 1$ yaitu dapat dihasilkan $56 - 2 - 1 = 53$.

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	268.678	2	134.339	26.585	.000 ^b
Residual	267.822	53	5.053		
Total	536.500	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KOMPENSASI

Sumber : *Pengolahan Data SPSS versi 22, 2023.*

Dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 26,585 dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, dengan melihat tabel F yaitu $n - k - 1$ ($55 - 2 - 1$) = 52 pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26,585 > 3,17$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,899 > 2,006$) dengan nilai (*sig*) $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,825 > 2,006$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro. Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,708 yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang **kuat** karena berada pada interval 0,600-0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya *coefficient of determination* (*R square*) sebesar 0,501 atau 50,1% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari kompensasi dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi pengaruhnya sebesar 62,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya ($100\% - 50,1\% = 49,9\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Adapun diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 5.289 + 0.572 X_1 + 0.298 X_2$. Maka Artinya Nilai Konstan sebesar 5.289 artinya jika kompensasi dan motivasi kerja konstan (tetap), maka kinerja karyawan sebesar 5.289. Dan hasil Uji Hipotesis (uji F) yaitu secara bersama-sama atau simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26.585 > 3.17$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan, sebagai berikut :

1. Kompensasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,899 > 2,006$) dengan nilai (*sig*) $0,000 > 0,05$ maka kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,825 > 2,006$) dengan nilai (*sig*) $0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $26.585 > 3.17$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka variabel kompensasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT Bank Pembangunan Daerah Lampung Kantor Cabang Metro.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 5(1), 797–804.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Basyit, A., & Edy. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi Manajemen, 5 (1). pp. 12-20. ISSN 2548-938. *Manajemen Akuntansi*, 5, 12–20.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Nursiti, D., & Fedrick, D. (2018). *Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Chatime*. Jurnal Psychomutiara, 2(1), 1–11. <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/1173/980>
- Rahman, Y. A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam, 4(2), 1–23.
- Ramadhan, M. (2020). *Effect of Compensation and Service on Employee Performance at PT. Infomedia Nusantara in Jakarta*. Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen, 8(2), 170–180. <https://doi.org/10.56457/jimk.v8i2.154>
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.

- Ramdhan, M., & Pasaribu, V. L. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Pascal Books.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- swadiputra, I. B. W., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal*. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.