

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN UPAH TERHADAP
PRESTASI KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA
KANTOR CABANG SSURAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Oleh

NELSON NDONDU MARANJA

NIM C0118019

Pembimbing

Pembimbing 1 : Dra.Mrihrahayu R, M.M

Pembimbing 2 : Drs. Syahri Al Husein , M.S

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA**

2022



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

PERNYATAAN PENULIS

Judul : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Upah Terhadap Prestasi
Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Surakarta

Nama : Nelson Ndondu Maranja

NIM : C0118019

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenar – benarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta 4 november 2022



Nelson Ndondu Maranja



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

(PERNYATAAN PEER REVIEWER)

Judul : Pengaruh Motivasi, Mepuasan Kerja dan Upah Terhadap Prestasi Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Surakarta

Nama : Nelson Ndondu maranja

NIM : C0118019

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan

Surakarta 4 november 2022

Pembimbing II

(Drs. Syahri Al Husein , M.S)
NIDN. 0628016021

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN. 0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Motivasi, Mepuasan Kerja dan Upah Terhadap Prestasi Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Surakarta

Nama : Nelson Ndondu maranja

NIM : C0118019

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada tanggal:20 Januari 2023

Ketua Penguji : Dra. Sri Wijastuti, MM

Sekretaris : Dr. Achmad Choerudin, ST, SE, MM

Anggota : Dra. Mrihrahayu Rumaningsi, MM

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Dra. Sri Wijastuti, MM)
NIDM. 0608106401

(Addullah Zailani, SE., S.Ag., M.Pd., M.Si.)
NIDM. 0010127201

**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN UPAH TERHADAP
PRESTASI KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA
KANTOR CABANG SURAKARTA**

Nelson Ndondu Maranja, Syahri Al Husein, Mrihrahayu Rumaningsih
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail: nelson_ndondumaranja@gmail.com

Abstract: Banking competition requires a lot of effort to get potential customers and maintain those that are already in hand. The success of the business is largely determined by the performance of employees, where in improving employee performance it is necessary to pay attention to factors of motivation, job satisfaction, and wages. The purpose of this study is to analyze the effect of motivation, job satisfaction and wages on the employees achievement at Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Surakarta.

This research was conducted at Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Surakarta. This study uses a qualitative descriptive approach, with data collection carried out using a questionnaire to employees of Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Surakarta. Data analysis using multiple linear regression method with SPSS 17 program.

The results showed that motivation had a positive and significant effect on the employees performance at Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Surakarta. Based on the research results, it is known that the motivation variable has a value of Sig = 0.036 (<0.05) meaning that motivation has an effect on achievement. The results showed that the Job Satisfaction variable has a value of Sig = 0.011 (<0.05) meaning that Job Satisfaction has an effect on Achievement. Wage variable has a value of Sig = 0.006 (<0.05) meaning Wage has an effect on Achievement. Wage variable is the most influential variable on achievement. Achievement is influenced by the variables of Motivation, Job Satisfaction and Wages by 31.2% while the remaining 68.8% is influenced by other variables not included in this study.

Keywords: Achievement, Motivation, Job Satisfaction, Wages

Abstrak: Persaingan perbankan membutuhkan usaha yang keras untuk mendapat calon nasabah dan mempertahankan yang sudah ada ditangan. Keberhasilan usaha tersebut sangat ditentukan oleh prestasi kerja karyawan, dimana dalam meningkatkan prestasi karyawan perlu diperhatikan pula faktor motivasi, kepuasan kerja, dan upah. Tujuan penelitian ini yaitu menganalisa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan upah terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner terhadap karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Analisa data menggunakan metode regresi linier berganda dengan program SPSS 17.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai Sig = 0,036 (< 0,05) berarti Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi. Hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Sig = 0,011 (< 0,05) berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi. Variabel Upah memiliki nilai Sig = 0,006 (< 0,05) berarti Upah berpengaruh terhadap Prestasi. Variabel Upah merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Prestasi. Prestasi dipengaruhi oleh variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Upah sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Prestasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, Upah**A. PENDAHULUAN****1. Latar Belakang**

Persaingan perbankan membutuhkan usaha yang keras untuk mendapat calon nasabah dan mempertahankan yang sudah ada ditangan. Keberhasilan usaha tersebut sangat ditentukan oleh prestasi kerja karyawan pada bank tersebut. Prestasi kerja karyawan tercermin dari motivasi dan kepuasan karyawan untuk melakukan pelayanan perbankan. Kepuasan karyawan dalam memberikan pelayanan jasa atau produk yang ditawarkan dapat juga dipengaruhi oleh upah yang diberikan untuk meningkatkan dan memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan dengan cara meningkatkan prestasi karyawan, untuk itu perlu dilakukan implementasi strategi yang mampu meningkatkan prestasi karyawan para pegawai Bank (Nasution, 2019;62).

Pada saat ini, kondisi Bank Rakyat Indonesia (BRI) menunjukkan peningkatan signifikan. Akan tetapi, masih menunjukkan adanya kendala pelaksanaan tujuan yang berkaitan dengan prestasi karyawan. Peningkatan prestasi karyawan secara perorangan akan mendorong pelayanan secara keseluruhan. Untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi oleh Bank Rakyat Indonesia (BRI) dimasa yang akan datang, dengan semakin meningkatnya persaingan dalam perindustrian perbankan, maka Bank Rakyat Indonesia (BRI) dituntut untuk meningkatkan prestasi kerja, yaitu yang mampu bekerja lebih giat dalam rangka pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini pimpinan harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan bank. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan motivasi dan keseimbangan upah atas hasil pekerjaan pegawai, dalam hal ini adalah karyawan bank (Sutrisno, 2019;38).

Motivasi perlu dilaksanakan suatu bank, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka prestasi kerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Agar seseorang mau melakukan sesuatu pekerjaan, orang tersebut memerlukan motivasi. Motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai (Handoko, 2021;72).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif dosen terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Setiap dosen memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental dosen serta tingkat kelambanan.

Kepuasan kerja di dalam diri individu dapat berasal dari dalam diri individu sendiri, namun pengaruh dari lingkungan eksternal (luar diri) berperan dalam membentuk perilaku bertahan atau keluar, berupa sesuatu yang diterima individu dari lingkungan pekerjaannya. Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif, tentang pekerjaannya (Mangkunegara, 2019;26).

Upah juga sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi karyawan dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan, maka para karyawan akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan serta berkemauan meningkatkan prestasi kerja mereka (Ruslan, 2020).

Prestasi kerja berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai dosen di institusi pendidikan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja dosen yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu. Hasil yang tercermin pada perilaku tersebut dipengaruhi antara lain oleh motivasi (Mangkunegara, 2015;53). Indikator yang perlu diperhatikan pada prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, disiplin kerja, inisiatif, dan kerjasama (Nasution, 2019;44).

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Upah Terhadap Prestasi Karyawan Di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Surakarta”**.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta?.
3. Apakah upah berpengaruh terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta?
4. Variabel apakah yang paling berpengaruh terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta?
5. Apakah motivasi, kepuasan kerja dan upah berpengaruh secara simultan terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisa pengaruh motivasi terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.
2. Menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.
3. Menganalisa pengaruh upah terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.
4. Menganalisa variabel yang paling berpengaruh secara parsial terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta
5. Menganalisa pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan upah secara simultan terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Landasan Teori / Tinjauan Pustaka

a. Prestasi

Hutasoit (2021;82) mendefinisikan teori prestasi adalah perbedaan antara pelayanan yang diharapkan dengan pelayanan yang diterima. Apabila harapan lebih besar jika dibandingkan dengan kinerja, maka kualitas yang dirasakan lebih kecil jika dibandingkan dengan kepuasannya, karenanya ketidakpuasan konsumen terjadi. Terciptanya prestasi tentunya menciptakan kepuasan terhadap pengguna layanan yang pada akhirnya dapat memberikan manfaat, diantaranya terjadi hubungan yang harmonis antara penyedia barang dan jasa dengan nasabah. Peningkatan prestasi perlu dilakukan secara terus menerus dalam rangka menjaga kepuasan nasabah. Inovasi-inovasi perlu dilakukan sesuai dengan masukan-masukan dari nasabah dan dengan kemampuan unit pelayanan dalam memahami keinginan nasabah tersebut. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan prestasi tidak lepas dari upaya untuk mengukur kepuasan nasabah, yang hasilnya merupakan bahan masukan bagi upaya perbaikan prestasi yang diberikan perusahaan terhadap nasabah.

b. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2019;112).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Martin, 2017;73). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi pegawai mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang pimpinan adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

c. Kepuasan Kerja

Handoko (2019;86) dalam bukunya menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan bagaimana para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Mangkunegara (2019;59) menjelaskan kepuasan kerja adalah terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai, dimana pegawai yang merasa puas apabila pegawai mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai itu akan merasa tidak puas. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan instansi.

Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan nilai ekstrinsik. Nilai intrinsik yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri pegawai karena pekerjaan yang dilakukan. Nilai ekstrinsik adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan dan pengakuan. Nilai ekstrinsik adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi, maka pegawai mendapatkan upah, gaji, dan bonus (Handoko, 2019;65).

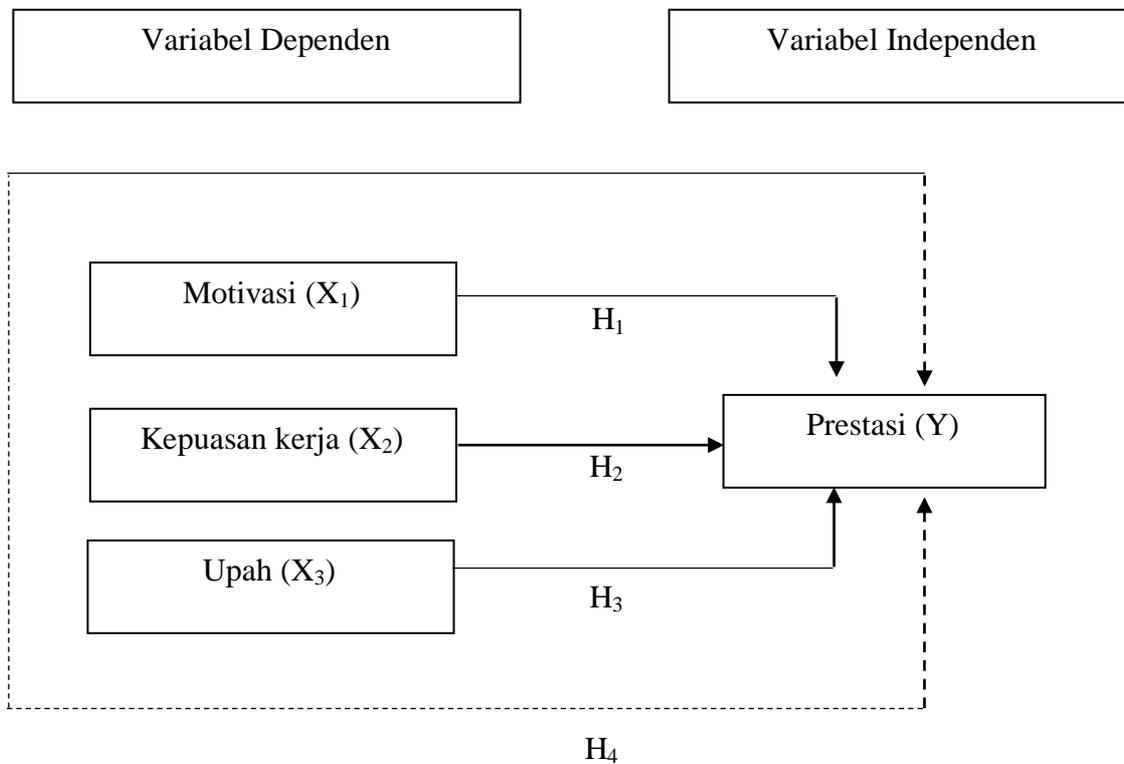
d. Upah

Robbins (2020;216) menyatakan bahwa upah adalah apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kebijakan upah merupakan kebijaksanaan yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan semangat kerja, kinerja dan motivasi pegawai dalam suatu instansi. Upah adalah seluruh balas jasa baik berupa uang, barang ataupun kenikmatan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai atas kinerja yang disumbangkan kepada instansi. (Gorda, 2016;17).

Upah adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk mereka (Handoko, 2019;72). Bila Perumusan kebijaksanaan upah tepat, baik dalam aspek keadilan maupun kelayakannya maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berhubungan dengan pencapaian instansi. Sebaliknya, bila rasa keadilan dan kelayakan tidak terpenuhi akan menyebabkan pegawai mengeluh, timbulnya ketidakpuasan kerja yang kemudian berdampak pada kemerosotan semangat kerja pegawai yang pada gilirannya menyebabkan kinerja pegawai akan merosot pula.

2. Kerangka Pemikiran

PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta, dalam upaya untuk lebih mengantisipasi persaingan yang semakin ketat, serta untuk lebih meningkatkan prestasi karyawan, maka salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengimplementasikan strategi MSDM yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan prestasi. Secara sistematis kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

H₁ : pengaruh motivasi terhadap prestasi secara parsial

H₂ : pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi secara parsial

H₃ : pengaruh upah terhadap prestasi secara parsial

H₄ : pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan upah terhadap prestasi secara simultan

Variabel Dependen : Motivasi, Kepuasan Kerja, Upah

Variabel Independen : Prestasi Kerja

————→ : pengaruh secara parsial

-----→ : pengaruh secara simultan

C. METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta Jl. Jend. Sudirman No.1, Kedung Lumbu, Kecamatan. Pasar Kliwon, Kota Surakarta, Jawa Tengah 56216 Telepon: (0271) 646821. Responden yang digunakan adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Waktu Penelitian yang akan dilakukan pada tahun 2022.

2. Sumber Data

a. Data primer

Data primer merupakan Data primer merupakan data yang diperoleh dalam bentuk kata-kata atau ucapan lisan (*verbal*) dan perilaku dari subyek (informan). Dalam hal ini, sumber data primer dari peneliti adalah data langsung yang didapat dari narasumber yaitu karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen dan benda-benda yang dapat digunakan sebagai pelengkap data primer. Untuk data sekunder didapatkan dari *literature*, dokumentasi, buku, undang-undang dan sumber tertulis lainnya yang menyangkut dengan penelitian. Sumber data merupakan subyek dari mana data diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini bersumber dari manusia dan non manusia dan semua pihak yang dianggap memahami terkait dengan obyek penelitian, sedangkan data non manusia meliputi dokumentasi, aktivitas dan perilaku-perilaku yang dapat diamati.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Penelitian populasi dilakukan apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto, 2019;76). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta sejumlah 86 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019;83). Teknik pengambilan sampel berguna untuk memberikan pembenaran kepada peneliti untuk membuat generalisasi dari sampel; dan dengan demikian, membantu memilih unit yang akan diamati berdasarkan pengetahuan peneliti atau penilaian populasi, elemen dan tujuan studi. Penentuan ukuran sampel menggunakan *Non-probability sampling* dengan teknik *Purposive Sampling* yaitu adalah metodologi pengambilan sampel secara acak dimana kelompok sampel ditargetkan memiliki kriteria-kriteria tertentu. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun.
2. Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta yang memiliki pendidikan minimal D3 tahun.
3. Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta yang bersedia menjadi responden penelitian ini.

Metode sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *Non-probability sampling* dengan teknik *Purposive Sampling*, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 pegawai.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik prosedur yang dipergunakan untuk memperoleh data-data yang diperlukan secara akurat. Tahap-tahap pengumpulan data adalah sebagai berikut:

Kuesioner

Dalam tahap ini pengumpulan data dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung dengan membangikan kuesioner di perusahaan untuk memperoleh data dan fakta yang diperlukan berkaitan dengan masalah penelitian.

Wawancara

Wawancara merupakan pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan informan yang dipilih dengan maksud untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara yang dilakukan secara terbuka dan mendalam (*indept interview*) untuk mendapat data yang valid. Wawancara berstruktur tergantung dari kesiapan dari perkembangan informasi yang diberikan informan.

Observasi

Observasi dilakukan guna mengetahui kondisi aktual dari karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Peneliti melakukan observasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

Dokumentasi

Dokumentasi didapatkan dari sumber tertulis yang menyangkut PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Dokumentasi dalam penelitian ini bersumber dari semua pihak yang dianggap memahami terkait dengan obyek penelitian.

5. Teknik Analisa Data

a. Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa besar kevalidan suatu instrumen. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat menangkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Widodo, 2017;110). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai r -hitung $\geq r$ -tabel, sedangkan dinyatakan tidak valid apabila r -hitung $< r$ -hitung dengan tingkat kepercayaan 0,05.

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid (Sugiyono 2019;78). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mnegukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Widodo (2017;117) Reliabilitas adalah derajat konsistensi instrumen yang bersangkutan. Suatu tes dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diujikan pada kelompok yang sama dalam waktu yang berbeda, dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan reliabilitas *internal consistency* dengan metode *Cronbach's Alpha* atau koefisien alpha.

b. Uji Hipotesis

Regresi linear berganda

Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen (Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Upah) terhadap variabel dependen (Prestasi). Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Prestasi

a = Konstanta

b₁, 2, 3, = Koefisien Regresi

X₁ = motivasi

X₂ = kepuasan kerja

X₃ = upah

e = Error

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji signifikansi simultan, dan uji signifikansi parameter individual.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F mengukur *goodness of fit*, yaitu ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikansi 0,05 (Ghozali, 2017;63). Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan statistik F adalah jika nilai signifikansi $F < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2017;72).

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t mempunyai nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik t adalah jika nilai signifikansi t (p-value) $< 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2017;58).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2017;67), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Kelemahan dari koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan

variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model adjusted R^2 . Model adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model (Ghozali, 2017;77).

D. ANALISA DATA DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Reponden Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian berupa kuesioner yang disebar pada bulan Juli 2022 baik secara langsung tatap muka maupun secara *online* melalui aplikasi *Google Form*. Sebanyak 46 responden telah memberikan respon atas kuesioner yang disebar secara online kemudian dilakukan rekapitulasi dan analisa data. Topik utama yang dibahas dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan upah terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.

Berikut ini disajikan data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| Laki-laki | 27 | 58,70% |
| Perempuan | 19 | 41,30% |
| Total | 46 | 100,00% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel V.1 menunjukkan profil responden yaitu karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta dimana mayoritas dari 27 responden kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 karyawan (58,70%). Sisanya sebanyak 19 karyawan (41,30%) adalah perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2 Deskripsi Usia Responden

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------|-----------|----------------|
| 21- 30 tahun | 18 | 39,13% |
| 31- 40 tahun | 16 | 34,78% |
| 41 - 50 tahun | 7 | 15,22% |
| ≥ 50 Tahun | 5 | 10,87% |
| Total | 46 | 100,00% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel V.2 menunjukkan rentang usia pegawai Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta terbanyak yaitu antara 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 18 karyawan (39,13%), disusul oleh rentang usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 16 karyawan (34,78%). Terbanyak ketiga adalah karyawan dengan rentang usia antara 41 tahun sampai 50 tahun yaitu sebanyak 7 karyawan (15,22%). Terakhir adalah karyawan yang berumur diatas 50 tahun yaitu sebanyak 5 karyawan (10,87%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3 Deskripsi Pendidikan Responden

| Usia (tahun) | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|-----------|----------------|
| Diploma | 14 | 30,43% |
| S1 | 28 | 60,87% |
| S2 | 4 | 8,70% |
| Total | 46 | 100,00% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Tabel V.3 menunjukkan tingkat pendidikan karyawan di Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Sebagian besar karyawan berpendidikan S1 yaitu berjumlah 28 karyawan (60,87%). Urutan kedua adalah karyawan dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu berjumlah 14 karyawan (30,43%). Disusul oleh karyawan memiliki latar belakang pendidikan S2 sebanyak 4 karyawan (8,70%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkatan-tingkatan kevalidan. Suatu skala pengukuran dikatakan valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrumen tersebut valid atau tidak maka ada ketentuannya jika $r_{hitung} \geq 0.300$ maka instrument tersebut akan valid.

a. Validitas Item Pertanyaan Untuk Variabel Motivasi

Tabel 4 Validitas Item Pertanyaan Variabel Motivasi

| Item Pertanyaan | r_{item} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|-------------|------------|
| Motivasi_1 | 0,781 | 0,259 | Valid |
| Motivasi_2 | 0,895 | 0,259 | Valid |
| Motivasi_3 | 0,858 | 0,259 | Valid |
| Motivasi_4 | 0,924 | 0,259 | Valid |
| Motivasi_5 | 0,583 | 0,259 | Valid |

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel V.4 dapat diketahui bahwa 5 butir pertanyaan dalam variabel motivasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,259), Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

b. Validitas Item Pertanyaan Untuk Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 5 Validitas Item Pertanyaan Variabel Kepuasan Kerja

| Item Pertanyaan | r_{item} | r_{tabel} | Keterangan |
|------------------|------------|-------------|------------|
| Kepuasan_Kerja_1 | 0,484 | 0,259 | Valid |
| Kepuasan_Kerja_2 | 0,853 | 0,259 | Valid |
| Kepuasan_Kerja_3 | 0,413 | 0,259 | Valid |
| Kepuasan_Kerja_4 | 0,544 | 0,259 | Valid |
| Kepuasan_Kerja_5 | 0,718 | 0,259 | Valid |

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel V.5 dapat diketahui bahwa 5 butir pertanyaan dalam variabel kepuasan kerja memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel}

(0,259), Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

c. Validitas Item Pertanyaan Untuk Variabel Upah

Tabel 6 Validitas Item Pertanyaan Variabel Upah

| Item Pertanyaan | r_{item} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|-------------|------------|
| Upah_1 | 0,769 | 0,259 | Valid |
| Upah_2 | 0,832 | 0,259 | Valid |
| Upah_3 | 0,647 | 0,259 | Valid |
| Upah_4 | 0,763 | 0,259 | Valid |
| Upah_5 | 0,724 | 0,259 | Valid |

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel V.6 dapat diketahui bahwa 5 butir pertanyaan dalam variabel upah memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,259), Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

d. Validitas Item Pertanyaan Untuk Variabel Prestasi

Tabel 7 Validitas Item Pertanyaan Prestasi

| Item Pertanyaan | r_{item} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------|------------|-------------|------------|
| Prestasi_1 | 0,785 | 0,259 | Valid |
| Prestasi_2 | 0,564 | 0,259 | Valid |
| Prestasi_3 | 0,342 | 0,259 | Valid |
| Prestasi_4 | 0,803 | 0,259 | Valid |
| Prestasi_5 | 0,737 | 0,259 | Valid |

Sumber: Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel V.7 dapat diketahui bahwa 5 butir pertanyaan dalam variabel prestasi memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,259), Dengan demikian semua butir pertanyaan tersebut valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji reliabilitas

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien <i>Alpha Cronbach</i> | Keterangan |
|----------------|---------------------------------|------------|
| Motivasi | 0,963 | Reliabel |
| Kepuasan Kerja | 0,909 | Reliabel |
| Upah | 0,864 | Reliabel |
| Prestasi | 0,892 | Reliabel |

Sumber: Data yang diolah 2022

Berdasarkan tabel V.8 dapat dilihat bahwa variabel Motivasi memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* sebesar 0,963, variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,909, variabel Upah sebesar 0,864, dan variabel Prestasi sebesar 0,892. Keempat variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,600, sehingga seluruh variabel dinyatakan dan dapat digunakan untuk pengujian sampel penelitian.

3. Analisis Regresi Linier berganda

a. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel dependen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi

menguji signifikansi citra merek, harga dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian adalah sebagai berikut :

Tabel V.11 Hasil Analisa Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 254.704 | 3 | 84.901 | 5.374 | .005 ^a |
| Residual | 410.763 | 26 | 15.799 | | |
| Total | 665.467 | 29 | | | |

a. Predictors: (Constant), Upah, Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data yang diolah 2022

Hasil Uji F diperoleh F hitung sebesar 5.374 (pada signifikansi $0,005 \leq 0,05$) yang berarti bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Upah berpengaruh terhadap Prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial Motivasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dan Upah (X_3) terhadap Prestasi (Y). Dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$) dan $df = 95$ di peroleh nilai t tabel sebesar 1,16105, seperti disajikan pada tabel V.12 berikut ini.

Tabel V.12 Hasil Analisa Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 34.004 | 13.894 | | 2.447 | .021 | | |
| Motivasi | .265 | .182 | .232 | 1.462 | .036 | .946 | 1.057 |
| Kepuasan | .303 | .226 | .220 | 1.341 | .011 | .885 | 1.129 |
| Upah | .534 | .365 | .264 | 1.162 | .006 | .764 | 1.253 |

a. Dependent Variable: Prestasi

Sumber: Data yang diolah 2022

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t hitung variabel Motivasi sebesar 1.462 oleh karena nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,161 dengan nilai Sig = 0,036 ($< 0,05$) berarti Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar 1.341 oleh karena nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,161 Sig = 0,011 ($< 0,05$) berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi.

Pengaruh Upah terhadap Prestasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai t hitung variabel Upah sebesar 1.162 oleh karena nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,161 Sig = 0,006 ($< 0,05$) berarti Upah berpengaruh terhadap Prestasi.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dari hasil regresi linier berganda menunjukkan seberapa besar variabel dependen (Prestasi) dipengaruhi oleh variabel independen (Motivasi, Kepuasan Kerja dan Upah). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square* dalam tabel berikut :

Tabel V.12 Hasil Analisa Koefisien determinasi (R^2)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .619 ^a | .383 | .312 | 3.975 | .919 |

a. Predictors: (Constant), Upah, Kepuasan, Motivasi

b. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,312 atau (31,2%), sehingga dapat dijelaskan bahwa Prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta di pengaruhi oleh variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Upah sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui nilai t hitung variabel Motivasi sebesar 1.462 oleh karena nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,161 dengan nilai Sig = 0,036 (< 0,05) berarti Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta, artinya apabila motivasi karyawan dapat ditingkatkan maka prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta akan meningkat secara signifikan. Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,265, hal ini berarti bahwa jika variabel Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Prestasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,265. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Citra (2013), Ika (2013) Dandy (2014), Khuong (2015), Darwito (2018), Mariam (2019) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi. Motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap sikap karyawan suatu perusahaan. Motivasi yang baik dan kuat akan menimbulkan keinginan seseorang untuk berprestasi. Dengan tercapainya prestasi menunjukkan bahwa pelayanan akan meningkat. Efektifitas prestasi ditunjukkan dengan adanya motivasi tinggi dari karyawan dalam mengerjakan tugas dan bertanggung jawab akan peran dan tugasnya tersebut, sehingga akan terbentuk suatu prestasi yang lebih kuat. Tujuan dari peningkatan prestasi, adalah agar karyawan mendapatkan usaha-usaha produktif untuk bekerja mencapai tujuan-tujuan yang sama (Nikcevic, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Janicijevic (2012) menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan dan positif mempengaruhi prestasi. Apabila motivasi berjalan dengan baik dan kuat maka akan

menciptakan prestasi yang baik pula sehingga tercipta stabilisasi organisasi sebagai suatu sistem pelayanan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil analisis uji t diketahui nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja sebesar 1.341 oleh karena nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,161 Sig = 0,011 ($< 0,05$) berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi, artinya apabila kepuasan kerja pegawai ditingkatkan maka prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta akan meningkat secara signifikan. Hasil persamaan regresi untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,303, sehingga menunjukkan bahwa apabila variabel Kepuasan Kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Prestasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,303. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Harman (2021) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah segala sesuatu yang ada terjadi ataupun terdapat pada para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Pengaruh Upah Terhadap Prestasi

Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai t hitung variabel Upah sebesar 1.162 oleh karena nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,161 Sig = 0,006 ($< 0,05$) berarti Upah berpengaruh terhadap Prestasi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi, artinya apabila upah karyawan ditingkatkan maka prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta akan meningkat secara signifikan. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan variabel Upah memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,534, artinya bahwa apabila variabel Upah mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel Prestasi akan mengalami peningkatan sebesar 0,534. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap prestasi karyawan dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan memperkerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan, maka para karyawan akan bekerja semaksimal mungkin kepada perusahaan serta berkemauan meningkatkan prestasi kerja mereka (Ruslan, 2020).

Variabel yang Paling Berpengaruh Terhadap Prestasi

Berdasarkan nilai koefisien regresi Upah sebesar 0,534, merupakan nilai koefisien regresi yang paling besar diantara variabel yang lain. Hasil ini menunjukkan bahwa upah merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta, ini berarti bahwa apabila upah ditingkatkan, maka prestasi karyawan akan meningkat.

Reva (2016;66) dalam penelitian menyebutkan bahwa gaji sangatlah penting bagi para karyawan, karena gaji, seseorang dapat memenuhi kebutuhan fisiknya dan juga kebutuhan materialnya. Gaji, dapat dipergunakan sebagai suatu ukuran status serta juga ukuran sosial dan sebagai sumber kehormatan dan

penghormatan. Gaji dapat menempatkan seseorang karyawan didalam kedudukan sosial (*social standing*) dan Prestige Sosial. Gaji dapat memberikan perangsang kerja karyawan. Gaji yang menarik dapat mengurangi adanya perputaran tenaga kerja (*turnover*) Pemberian gaji atau upah perlu dilaksanakan, dikembangkan dan dievaluasi sesuai dengan kemampuan perusahaan. Dengan demikian seseorang karyawan yang gajinya terpenuhi secara maksimal akan menunjukkan prestasi yang optimal.

Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Upah Terhadap Prestasi secara Simultan

Hasil Uji F diperoleh F hitung sebesar 5.374 (pada signifikansi $0,005 \leq 0,05$) yang berarti bahwa Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Upah berpengaruh secara Simultan terhadap Prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta.

Prestasi kerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di institusi Perbankan dapat dipengaruhi oleh motivasinya dalam bekerja, kemudian ketika bekerja merasakan kepuasan akan pekerjaannya dan yang paling penting adalah upah yang diberikan setelah bekerja semua hal ini dapat mewujudkan prestasi karyawan ketika bekerja. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Motivasi memiliki nilai Sig = 0,036 ($< 0,05$) berarti Motivasi berpengaruh terhadap Prestasi.
- b. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Sig = 0,011 ($< 0,05$) berarti Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi.
- c. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Upah memiliki nilai Sig = 0,006 ($< 0,05$) berarti Upah berpengaruh terhadap Prestasi.
- d. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Upah merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Prestasi.
- e. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5.374 (pada signifikansi $0,005 \leq 0,05$), hal ini berarti bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Upah berpengaruh positif, dan signifikan terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta. Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,312 atau (31,2%), sehingga dapat dijelaskan bahwa

Prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta di pengaruhi oleh variabel Motivasi, Kepuasan Kerja dan Upah sebesar 31,2% sedangkan sisanya sebesar 68,8% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. Saran dan Rekomendasi

- a. Upah merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan pengaruh terhadap prestasi karyawan. Untuk itu agar lebih meningkatkan prestasi pegawai maka Kepala Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta hendaknya bersedia menerapkan sistem peningkatan upah yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan. Dan perlu diperhatikan bahwa memberikan kesempatan promosi jabatan serta tambahan gaji kepada karyawan lebih berprestasi.
- b. Motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta, maka hendaknya para karyawan lebih dimotivasi untuk meningkatkan prestasinya dalam bekerja. Dalam meningkatkan motivasi karyawan, hendaknya Kepala Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta dapat melakukan berbagai cara misalnya membangun lingkungan kerja yang menyenangkan, memberikan bonus atau reward, membangun komunikasi yang baik dan menyenangkan, dan membuat program training untuk meningkatkan potensi dan prestasi karyawan.
- c. Kepuasan berpengaruh terhadap prestasi karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta, sehingga kepuasan karyawan perlu ditingkatnya misalnya dengan cara menerima saran dari karyawan jika memang baik, memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, dan memberikan semangat kepada karyawan.
- d. Kepala Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kota Surakarta hendaknya mampu meningkatkan keterampilan karyawan agar lebih berprestasi yaitu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan. Semakin banyak keterampilan yang karyawan punya, maka peluang kesuksesan dan peningkatan prestasi juga semakin meningkat. Cara yang juga dapat dilakukan seperti memberikan kelas pengembangan diri, seminar, workshop apapun yang berkaitan dengan pekerjaan dan bisa meningkatkan performa kerja.
- e. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya memperhatikan fenomena-fenomena di lapangan yang kemungkinan mempengaruhi prestasi karyawan pada variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, Muhammad. 2016. Pengaruh Motivasi terhadap Kompensasi Pegawai pada Kantor Balai Perbenihan Tanaman Hutan Sulawesi. *Jurnal Motivasi terhadap Kinerja*, h:1-17.
- Arikunto S. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Keenam. Jakarta: Rineka Cipta.

- Aslam, A. 2013. Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemediasi (Studi Pada Staf Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali). *Prosiding Seminar Nasional Perkembangan Terkini Sains Farmasi dan Klinik III 2013*. ISSN: 2339-2592, 316-323.
- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management*. 2nd edition. New York: McGraw-Hill.
- Batubara, Anita Anggreini. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Di Kota Medan*. Tesis. Malang: Program Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Citra, RG. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Bogor*. Bogor: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Dandy, R. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia). *Artikel Ilmiah Mahasiswa 2014*. Vol 3: No. 5.
- Darmastuti Ariani. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (Ilufa), Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 1 No. 1: 123-147
- Darwito. 2008. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada RSUD Kota Semarang)*. Tesis. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, 2017. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Gibson, dan Ivancevich Donnelly. 2016. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan : Nunuk Adiarni. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Cetakan Ke Tiga. Adrabrata Bali. Denpasar.
- Handoko, T.Hani, 2019. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Ed.II, Cet.ke15, Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harman Setiawan. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Temanggung). *Tesis*. Semarang: Program Studi Magister Akuntansi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2019.
- Hutasoit. 2021. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perstasi Kerja Pns (Studi Kasus Di Sekretariat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan). *Jurnal Borneo Administrator / Volume 9 / No. 2*: 162-187
- Ika Merdiana. S. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai Melalui Kepuasan Di Sekretariat Daerah Kota Surakarta*. Tesis. Surakarta: STIE AUB.
- Janicijevic N. 2012. Methodological Approaches in the Research of Organizational Culture. *Economic Annals*, 46 (189), pp. 69–100.

- Juniantara, I Wayan. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar*. Tesis. Denpasar: Program Pascasarjana Universitas Udayana Denpasar.
- Khuong, MN. 2015. The Effects of Leadership Styles on Employee Motivation in Auditing Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*. Vol. 6, No. 4, 210-217.
- Kotler, Philip. 2019. *Marketing Management*. Edisi 12 Jilid 1,. Erlangga. Jakarta
- Lidia Resti. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln Unit Induk Pembangunan Sumbagsel. *Tesis*. Palembang: Universitas Islam Negeri Raden Fatah.
- Lubis, Khairul Akhir. 2018. *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis. Medan: Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 2019.
- Manullang, Marihot AMH. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Mariam, Rani. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero)*. Tesis. Semarang: Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Martin, Garry dan Pear, Joseph Pear. 2017. *Behavior Modification What it is and How to do it*, Seventh edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Mukhlisoh, Nihayatul. 2008. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Kecamatan Bulakamba Brebes*. Tesis. Semarang: Program Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang
- Nasution, M.N. 2019. *Total Quality Management*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Nikcevic, G. 2016. The influence of organizational culture on leadership – case study Montenegro. *Tehnički Vjesnik*, 23(1), 191-197.
- Rahadian Fernanda. 2016. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Reva Nurjanah. 2016. Reva Nurjanah (12146817), Perancangan Sistem Informasi Penggajian Pada PT. Selim Textile Cikampek. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Informatika Akademi Manajemen Informatika dan Komputer “BSI Karawang” Karawang
- Rismawati. 2016. The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mariso District’s Office In Makassar. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Volume 5, Issue 08:48-51.
- Robbins, S & Judge, T.A. 2020. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

- Rozaid, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemidia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*. Vol. 1 No. 2: 201-220
- Rufino, Fretilino. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Grand Manhattan Club*. Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana (S2) Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Ruslan Abdul Ghofur. 2020. *Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam*. Bandar Lampung: Arjasa Pratama.
- Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora. 2019. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Malang : FISIP Press. 2019.
- Sofyan, Diana Khairani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. Vol. 2 No. 1 pp. 18-23
- Sofyandi dan Garniwa. 2017. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Umar, A. 2018. Pengaruh Upah , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanudin.
- Wibowo, M. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 16 No. 1: 1-9.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Pers
- Yogi Yunanto. 2019. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Upah terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Jurnal Ekonika*. Vol 2, No 1