

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Yogyakarta)**

Riyan Arie Fiansyah

riyanarie3@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Kampus Terpadu UMY, Jl. Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Telp : 0274 387656, Faks: 0274 387646, bhp@umy.ac.id

Abstract

This research aims to analyze the Effect of compensation on Work Motivation as intervening and its effect on Employee Performance. The object of this study is PT Indomobil Nissan Datsun Bantul, located on Jl. Ringroad selatan Taman Tirta, Jadan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55184. This study used a saturated sampling technique or total sampling with the number of samples in the study of 51 employees. And the data analysis technique used is to use Path Analysis.

Based on the results of the regression test analysis in this study the results showed that compensation had a significant positive effect on work motivation. Compensation has a significant positive effect on the performance Work motivation had a significant positive effect on the performance. While for the indirect effect of compensation on performance through work motivation has significant effect, the results of t count $>$ t table.

Keywords : *Compensation, Performance, Motivation.*

Abstract

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja sebagai intervening serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Adapun objek dari penelitian ini yaitu PT Indomobil Nissan Datsun Bantul yang berlokasi di Jl Ringroad selatan Taman Tirta, Jadan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55184. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling dengan jumlah sample dalam penelitian 51 karyawan. Dan teknik analisis data yang digunakan adalah dengan menggunakan Path Analysis.

Berdasarkan hasil analisis uji regresi dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan, diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Aspek sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan karena peranan sumber daya manusia dalam sangat terkait dengan manajemen pada suatu perusahaan, yaitu untuk menentukan tercapainya keberhasilan dari target yang telah ditetapkan sebelumnya. Karyawan dalam suatu perusahaan tidak hanya berperan sebagai factor penunjang kehidupan suatu perusahaan akan tetapi juga merupakan suatu aset perusahaan yang harus dikembangkan dan dikelola dengan lebih baik karena kualitas dari sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas sangat dibutuhkan supaya manusia dapat berperan penting sebagai individu yang baik dan handal dalam fungsi organisasi.

Pada saat ini masih sering kali ditemukan masalah yang terjadi pada karyawan disetiap perusahaan, salah satunya yaitu yang terjadi pada PT Indomobil Nissa Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu terlihat memiliki kinerja yang kurang baik seperti sering absen, kurang disiplin dan pulang kerja sebelum jam yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini

mengacu pada kurangnya motivasi pada karyawan tersebut serta dari pernyataan beberapa karyawan mereka ternyata kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memenuhi kebutuhan karyawan apalagi yang sudah memiliki istri dan anak. Hal ini membuat peneliti melakukan penelitian terhadap karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dilihat dari kurangnya motivasi dan ketidakpuasan atas kompensasi yang diberikan perusahaan.

Dari permasalahan diatas membuat peneliti tertarik meneliti PT Indomobil Nissan Datsun Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening” (Studi pada karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul).

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi atau bisa di artikan sebagai upah menjadi faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan, karena tidak lain tujuan dari para pekerja adalah untuk memperoleh kompensasi .Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerjaadalah melalui kompensasi akan baik bila digajiatau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk (2012) menyarakan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rivirega Kasenda (2013) yang menyatakan kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan.Oleh karena hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan:

H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjakaryawan

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Kompensasi atau bisa di artikan sebagai upah menjadi faktor yang sangat penting dan perlu diperhatikan, karena tidak lain tujuan dari para pekerja adalah untuk memperoleh kompensasi. Jadi pemberian kompensai yang layak bisa menjadikan motivasi tersendiri bagi karyawan.Selain sebagai faktor untuk mempertahankan karyawan, kompensasi dapat juga digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan besarnya upah atau kompensasi yang dibagikan secara merata dan layak.Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ngantemin dan Wanti Arumwati (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Didik Julianto dan Rohmah Kurniawati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Maka dari itu di ajukan hipotesis :

H2 : kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

adalah atau bisa disebut dengan dorongan untuk mengerjakan sesuatu dengan sangat maksimal dan semangat. Baik motivasi itu berasal dari diri sendiri (intrinsik) atau berasal dari luar (ekstrinsik) dan jika karyawan memiliki motivasi dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan akan sangat baik sehingga perusahaan tempat dimana dia bekerja akan memperoleh hasil yang maksimal karena pekerja nya melakukan tugas-tugas dengan sangat baik sesuai dengan apa yang menjadi job desk nya masing-masing.

motivasi menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rivirega Kasenda (2013) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti, dkk (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Maka dengan ini penulis mengajukan hipotesis

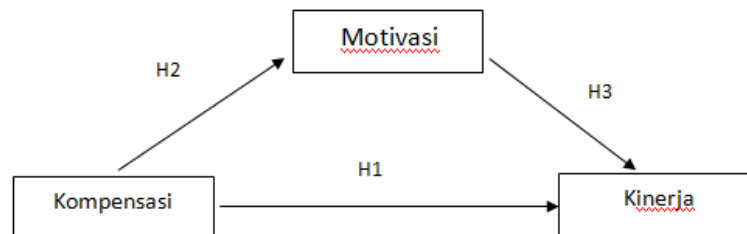
H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan yang mengakibatkan seseorang bekerja secara maksimal. Motivasi juga dipengaruhi oleh kompensasi financial yang diperoleh karyawan dari atasan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi, kompensasi yang baik akan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Ngantemin dan Wanti Arumwati (2012) yang menyatakan adanya pengaruh yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Maka dari itu penulis mengajukan hipotesis :

H4 :Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui motivasi sebagai intervening

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian Peneliti



Model penelitian

Keterangan :

X1 (Kompensasi) : variabel bebas

Z (Motivasi) : variabel intervening

Y (Kinerja) : variable terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas, uji validitas didalam suatu penelitian digunakan yaitu untuk mengukur suatu kuisisioner penelitian. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila setiap item dari pertanyaan pada kuisisioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan uji korelasi *bivariate* yang terdapat di dalam uji validitas, uji korelasi *bivariate* antara masing-masing dari skor indicator kuisisioner

dengan total skor konstraknya, dari hasil uji korelasi *bivariate* dapat diketahui valid atau tidaknya suatu kuisioner penelitian.

Hasil dari setiap masing-masing butir dari setiap variabel memiliki nilai sig <0,05 sehingga pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N
Kompensasi	0,953	51
Motivasi	0,978	51
Kinerja	0,979	51

Sumber :Lampiran data di olah 2019

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan nilai Cronbach' Alpha pada variabel sebesar Kompensasi (0,953), Motivasi (0,978), dan Kinerja (0,979) maka dari variabel yang sudah di uji dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach' Alpha lebih dai 0,6 jadi kesimpulannya semua variabel dikatakan reliable dan layak dilakukan penelitian lebih lanjut.

3. Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian menggunakan uji regresi diperoleh hasil 0,044 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesi H2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, dkk (2012). Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian

yang dilakukan oleh Rivirega Kasenda (2013) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa dalam hal pemberian kompensasi yang layak berdasarkan beban kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan haruslah layak karena memang salah satu tujuan utama karyawan bekerja di salah satu perusahaan adalah mengharapkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan sehingga dapat menciptakan kepuasan dalam apa yang telah karyawan kerjakan untuk perusahaan..

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Dari hasil penelitian yang diperoleh dengan uji regresi diperoleh hasil $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi maka dapat dikatakan H4 diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ngantemin dan Wanti Arumwati (2012), Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Didik Julianto dan Rohmah Kurniawati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi. Dalam hal ini besaran kompensasi yang ada pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul sudah sesuai dengan standar UMR yang ada serta memperhatikan tunjangan-tunjangan seperti tunjangan kesehatan maka dari itu para karyawan yang bekerja pada PT Indomobil Nissan Datsun bantul menjadi termotivasi

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil penelitian menggunakan regresi diperoleh hasil sig sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif

terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis H5 diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rivirega Kasenda (2013), Yanti, dkk (2014) masing-masing menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil ini mengartikan bahwa jika motivasi kerja karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat, hal sebaliknya bias terjadi jika motivasi kerja karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan ikut menurun.

Dari hasil signifikan positif dan berdasarkan hasil distribusi deskriptif jawaban responden yang dilaporkan didapatkan nilai indikator tertinggi pada instrument pertanyaan pekerjaan sangat berarti bagi karyawan, hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul sangat menilai bahwa pekerjaan mereka sangat berarti untuk kehidupannya maka pernyataan tersebut menjadi dorongan untuk termotivasi dalam bekerja akan lebih tinggi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan *uji sobel test 2* memperoleh hasil nilai dari t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar $3,622 > 1,98$ sehingga dapat dinyatakan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi sebagai variabel intervening dan hasil H7 diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Adapun kesimpulan yang dapat di ambil berdasarkan hasil dari analisis data tentang “Pengaruh kepemimpinan Transaksional dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai sebagai Variabel Intervening” maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompesasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul.
2. Kompesasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi karyawan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja melalui Motivasi.
4. Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan penelitian meskipun peneliti sudah mengikuti tata cara dan prosedur yang ada, keterbatasan yang terdapat pada penelitian ini diantaranya meliputi sebagai berikut :

1. Masih terdapat jawaban kuisisioner yang tidak konsisten menurut pengamatan peneliti. Karena responden yang cenderung kurang teliti terhadap pernyataan yang ada sehingga tidak konsisten terhadap jawaban kuisisioner.
2. Dalam penyebaran kuisisioner peneliti tidak langsung menyebarkan kuisisioner kepada responden yang dituju melainkan menitipkan kuisisioner kepada kepala bagian SDM. Penitipan tersebut dilakukan bukan tanpa adanya alasan, akan

tetapi dititipkan karena diminta oleh bagian SDM supaya dalam pemberian kuisioner ini tidak mengganggu waktu karyawan dalam bekerja. pengembalian jawaban dari responden sekitar 10 hari.

3. Adanya keterbatasan dalam menggunakan kuisioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya

C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai masukan dan bahan pertimbangan. Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut.

1. Bagi perusahaan

Adapun saran yang diberikan bagi perusahaan terkait dari hasil penelitian yang dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Terkait dengan kepemimpinan transaksional, pimpinan PT Indomobil Nissan Datsun Bantul diharapkan untuk lebih memperhatikan hubungan dengan para pekerja seperti komunikasi antarpersonal yang bias memberikan motivasi terhadap para karyawan, serta meberikan balas jasa baik itu berupa pujian atau reward yang berupa financial kepada para karyawan yang telah melakukan kegiatan yang dinilai cukup baik oleh perusahaan.
- b. PT Indomobil Nissan Datsun Bantul diharapkan mampu memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan dan

memperhatikan fasilitas-fasilitas yang memang dibutuhkan oleh karyawan untuk mempermudah pekerjaannya.

- c. Terkait dengan kinerja PT Indomobil Nissan Datsun Bantul sudah baik namun masih harus memperhatikan beberapa poin agar kinerja para karyawan dapat menjadi lebih efektif sehingga dapat membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi. Hal-hal seperti pemberian motivasi, kebijakan perusahaan dalam membuat aturan maupun jobdesk harus diperhatikan berdasarkan beban kerja dan kemampuan karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun saran terhadap peneliti lain yang akan melakukan penelitian pada PT Indomobil Nissan Datsun Bantul atau penelitian dengan variabel yang sama sebagai berikut :

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat menyebarkan kuisioner secara langsung kepada para responden serta dapat menjelaskan sedikit terkait pertanyaan yang diberikan sehingga ketika responden bingung akan maksud dari pertanyaan tersebut, peneliti dapat menjelaskannya secara langsung maksud dari pertanyaan tersebut.
- b. Mendampingi responden secara langsung satu-persatu sampai selesai mengisi kuisioner yang diberikan agar jawaban yang didapatkan tidak asal-asalan sehingga data yang diperoleh peneliti jauh lebih akurat. Dalam pendampingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagus Dhermawan, A.A.N., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (2012),. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali)” *Jurnal Manajemen, Strategi bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No 2 Agustus 2012*
- Gary, D (2011).“*Human Resource Management.Twelve Edition*”. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Edison, E Anwar, Y.,dkk (2012) “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*” Edisi Kesatu. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 25*” Edisi 9 Badan Penerbit: Undip.
- Kuvaas, B.,dkk (2017). “Do Intrinsic Motivation Relate Differently To Employee Outcomes” *Journal Of Economic Psychology, 61*
- Mangkunegara,. A, P.,(2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurchayani, Made,. dan adnyani, dewi (2016). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja, sebagai variabel intervening”(studi pada PT sinar sosro pabrik bali). *E-jurnal manajemen unud*,vol. 5, no 1,
- Sondang P. Siagian,. “*Teori Motivasi Dan Aplikasinya*”. Penerbit: Rineka Cipta.
- Ricardianto. (2018). “*Human Capital Management*”.Edisi kesatu. Bogor : In media
- Rivai, V.,(2004). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Jakarta: Rajawali pers.
- Robbins, S.,(2016). “*Perilaku Organisasi*”. Edisi bahasa indonesia, jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sekaran, U,. (2006). “*Research Methods ForBusinner*”. Edisi 4, Jakarta: Salemba empat
- Simamora, H.,(2004). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Stie YKPN.
- Sugiyono.,(2004). “*Metode Penelitian Bisnis*”. Bandung: CvAlfabeta.
- Tjahjono, H.K. dan Riniarti, R. (2015). “Evaluasi keadilan Praktik Tunjangan kinerja pada Kepuasan dan Kinerja karyawan (Studi pada karyawan di kantor BPS DIY)”. *Jurnal siasat Bisnis, 19 (2) : 124-131*

- Sukidi, S., Wajdi F. (2017). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening". *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. Vol. 18, No. 2, Desember 2016. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Wibowo.(2017). "*Manajemen Kinerja*". Edisi ke-5.Penerbit: PT Raja Grafinda Persada Depok