



VOLUME 21 NO 1, JANUARI 2019

JURNAL EKONOMI & BISNIS DHARMA ANDALAS

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BFI FINANCE DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Prima Yulianti ¹, Widya Sarmina Utami ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dharma Andalas
prima.unidha@gmail.com

ABSTRACT

PT. BFI Finance is a company engaged in services. Customers who come to PT. BFI Finance will be introduced to the products and services of PT. BFI Finance such as motorized vehicle financing, financing of heavy equipment, trucks and machinery, financing of homes and shop houses and financing the procurement of goods and services. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on the performance of employees of PT. BFI Finance by using work motivation as an intervening variable. The type of research used in this study is to use a quantitative approach using the census method. This research refers to employees of PT. BFI Finance. The sample used in this study amounted to 58 employees. Data collection methods used were questionnaires and library research. The technical data analysis used is partial least square analysis. The results of the study prove that there is a significant and significant effect of Compensation on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable.

Keywords: Compensation; Employee performance; Work motivation

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan. Ini menjadi perhatian penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut mencapai prestasi kerja, sehingga nantinya akan lahir loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaannya. Sehingga perusahaan harus mampu mendukung dan meningkatkan kemampuan karyawan seoptimal mungkin. Untuk itu, perusahaan harus selalu mengelola kinerja karyawannya dengan harapan agar tercipta keselarasan antara setiap bagian perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja dilihat dari segi kuantitas

dan kualitas atas perilaku nyata yang diperlihatkan sesuai dengan tanggung jawabnya, (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Kinerja juga merupakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan karyawan dalam bentuk hasil kerja kepada perusahaan (Mangkunegara, 2010). Dengan demikian, kualitas kinerja perusahaan dilihat dari kinerja karyawannya dalam memajukan perusahaan. Hal utama yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi kerja, agar karyawan memiliki kemauan dan semangat dalam bekerja secara maksimal.

Kompensasi menurut (Milkovich, 2011) menyatakan kompensasi adalah

segala bentuk pengembalian finansial dan jasa, serta segala keuntungan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan antara perusahaan dengan karyawan. (Kebriaei, et, al, 2009) menyatakan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka yang harus dilakukan perusahaan adalah memberikan kompensasi yang cukup dan promosi jabatan. Pada hakekatnya, pemberian kompensasi berdampak terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, serta hasil kerja.

Namun, pada prakteknya pemberian kompensasi kepada karyawan memberikan pengaruh yang berbeda-beda karena setiap karyawan mempunyai motivasi dan tujuannya masing-masing. Motivasi merupakan dorongan di dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan tujuan terjadinya peningkatan kinerja. Upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat berupa gaya kepemimpinan yang diberikan oleh atasan, lingkungan kerja yang mendukung karyawan tersebut untuk bekerja secara maksimal, dan dapat pula berupa kompensasi non finansial yang diberikan sebagai pelengkap dari kompensasi finansial (Wijaya dan Zaroni, 2012).

Menurut hasil penelitian (Wijaya dan Zaroni, 2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis dapat mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. PT.BFI Finance yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan berlokasi di Jl. Khatib Sulaiman No. 63 D-E Padang. Pelanggan yang datang ke PT.BFI Finance akan diperkenalkan dengan produk dan layanan PT. BFI Finance seperti pembiayaan kendaraan bermotor, pembiayaan alat berat, truk dan mesin-mesin, dan pembiayaan lainnya. Namun pada beberapa tahun sebelumnya terjadi peningkatan kinerja karyawan selama 5 tahun berturut-turut (2012-2016) pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.
Penilaian Kinerja Karyawan PT. BFI Finance

Tahun	Penilaian						Jumlah
	A (Amat Baik)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2012	5	13,16	12	31,58	21	55,26	38
2013	8	19,05	16	38,10	18	42,85	42
2014	6	12,5	20	41,67	22	45,83	48
2015	14	26,93	22	42,31	16	30,76	52
2016	10	17,25	24	41,38	24	41,37	58

Sumber : Bagian Operasional PT. BFI Finance

Dapat dilihat dari data pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari tahun 2012 sampai 2015 mengalami peningkatan pada kinerja karyawan pada PT. BFI Finance. Pada tahun 2013 terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan yang cukup baik. Peningkatan kinerja karyawan terus terjadi pada tahun berikutnya, sehingga dari waktu ke waktu dapat memberikan hasil kinerja maksimalnya terhadap perusahaan PT. BFI Finance.

Semakin banyak pelanggan yang datang ke PT.BFI Finance dari waktu ke waktu maka semakin besar peran karyawan dalam melayani pelanggan sehingga pelanggan merasa puas terhadap PT.BFI Finance. Hal lainnya yang terjadi

pada PT. BFI Finance yaitu karyawan yang kurang semangat dalam melayani pengunjung dan mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Serta adanya keluhan karyawan terhadap pekerjaan yang terlalu banyak, namun timbal balik yang diberikan perusahaan kurang sesuai terhadap kinerja karyawan sehingga membuat karyawan bekerja secara tidak maksimal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel masuk dan keluarnya karyawan pada tahun 2012-2016 berikut :

Tabel 2.
Daftar Masuk dan Keluar Karyawan
PT. BFI Finance pada Tahun 2012-
2016

No	Jabatan	2012		2013		2014		2015		2016	
		M	K	M	K	M	K	M	K	M	K
1	FC Mobil	2	0	0	0	2	1	2	0	0	1
2	FC Motor	2	0	2	1	0	1	2	0	0	0
3	SF	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0
4	AE	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1
5	TSE	0	0	0	0	4	0	0	1	1	0
Total		4	0	4	1	6	2	4	1	6	2

Sumber : Bagian Operasional PT. BFI Finance
Ket : M: Masuk, K: Keluar

Tabel 2 di atas menampilkan data masuk dan keluarnya karyawan PT. BFI Finance dengan jumlah karyawan yang cukup banyak tentunya akan timbul persoalan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan sehingga dituntut untuk lebih profesional dalam bekerja. Kondisi tersebut menuntut PT. BFI Finance untuk senantiasa melakukan penerimaan karyawan baru dan mengevaluasi karyawan-karyawan lama yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2011) “Kompensasi adalah imbalan secara langsung maupun tidak langsung baik secara finansial maupun non financial yang diterima karyawan sebagai bentuk kontribusi mereka dalam bekerja. Dengan

kompensasi yang cukup maka perusahaan mampu untuk mempertahankan serta memperkerjakan karyawan dengan baik.

Menurut (Bernadin, 2007) “Kompensasi merupakan tunjangan nyata yang diterima karyawan karena bagian dari bentuk hubungan kerja. Sedangkan menurut (Efendi, 2012) “Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal jasa pelaksanaan pekerjaan yang telah mereka lakukan baik dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya. Perusahaan mengharapkan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan dapat memicu motivasi pada diri karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Jadi, kompensasi dapat memicu motivasi karyawan, seperti pemberian bonus, gaji, penghargaan, jaminan dan tunjangan lainnya dalam meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

Motivasi

Motivasi dalam manajemen lebih kepada dorongan khususnya sumber daya manusia dalam perusahaan berupa karyawan dalam perusahaan. Motivasi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh individu dalam mengarahkan arah, integritas dan ketekunan. Intensitas, arah, dan ketekunan merupakan faktor utama dalam motivasi.

Menurut Malthis dan Jackson (2006), “Motivasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang yang berasal dari hasrat dalam dirinya. Sedangkan menurut Hasibuan (2003), bahwa “Motivasi kerja adalah upaya untuk mencapai kepuasan dengan bekerjasama, bekerja efektif agar tercipta kegairahan kerja seseorang.

Robbins (2006) juga mengemukakan pendapatnya bahwa motivasi merupakan upaya dalam memenuhi kebutuhan individu dengan kesediaan untuk mengeluarkan seluruh upaya dan tenaga dalam mencapai tujuan organisasi.

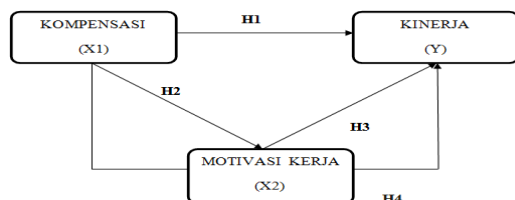
Jadi, motivasi adalah faktor pendorong dari diri seseorang, baik dari dalam diri seseorang tersebut maupun orang lain untuk melakukan sesuatu yang akan dicapai agar menghasilkan tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan proses manajemen untuk melihat hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang dapat dibuktikan dan diukur dan dibandingkan dengan standar yang ada. Menurut Nurlaila (2010) kinerja merupakan keluaran dari proses manajemen. Sedangkan menurut Wibowo (2011) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah bagaimana seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang didapat dari melakukan pekerjaan tersebut.

Jadi, kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam bentuk tugas dan tanggung jawab pada waktu tertentu.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual penelitian di atas merupakan perumusan untuk memperjelas pola pikir dalam melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Variabel terikat dalam penelitian adalah variabel kinerja (Y) sedangkan variabel bebas meliputi kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Ferdinand (2006) “Populasi adalah keseluruhan elemen

berupa orang, hal atau peristiwa dimana memiliki karakteristik yang sama dan dipandang sebagai sebuah semesta penelitian”. Maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. BFI Finance yang berjumlah 58 orang.

Menurut Sugiyono (2008) “Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Sampel sensusnya adalah seluruh karyawan PT. BFI Finance yang berjumlah 58 orang.

Variabel Penelitian dan Instrumen Penelitian

Berdasarkan definisi operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3. berikut:

Tabel 3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2002)	1. Kompensasi Finansial - Kompensasi langsung - Upah - Gaji - Kompensasi tidak langsung - Tunjangan - Jaminan kesehatan - Liburan yang di tanggung perusahaan - Fasilitas 2. Kompensasi Non Finansial - Pujian - menghargai diri sendiri dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan - Produktivitas dan kepuasan.	Likert	Simamora (2004)
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya	1. Kebutuhan fisiologis (Physiological need) 2. Kebutuhan rasa aman (Safety need) 3. Kebutuhan sosial (Social need) 4. Kebutuhan penghargaan (Esteem need) 5. Kebutuhan aktualisasi need (Self actualization need)	Likert	Maslow (2007)

Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
	untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan 2003)			
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). (Sedarmayanti, 2011)	1. Mampu meningkatkan target pekerjaan 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan 5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.	Likert	Sedarmayanti (2011)

Sumber : Berbagai penelitian terdahulu

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan jalur/*path analysis* dengan menggunakan software Smart PLS 2.0 (*Partial Least Square*). Model evaluasi *Partial Least Square* (PLS) berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametik, Ghazali (2010). PLS memiliki keunggulan yaitu mampu menyajikan perbandingan data valid antara dimensi-dimensi yang berbeda dan mengukur pengaruh hubungan antar faktor atau konsep, Ferdinand (2003). Keunggulan lain dari menggunakan PLS yaitu data tidak harus berdistribusi *normal multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama). Oleh karena lebih menitik beratkan pada data dan dengan prosedur estimasi yang terbatas, maka menspesifikasi model tidak begitu berpengaruh terhadap estimasi parameter. Dalam penelitian ini digunakan kuesioner sebagai sumber data. Data yang dihasilkan kuesioner harus diolah terlebih dahulu agar tidak

memberikan kesulitan bagi peneliti ketika menguji data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Hasil pegumpulan data yang didapat dari isian responden kuisisioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian dikatakan valid, bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Valid berarti instrumen dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. *Convergent validity* dari *measurement model* dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruksinya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang ingin diukur (Ghozali, 2012).

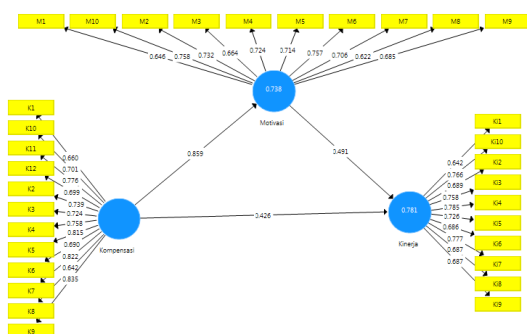
Namun demikian menurut Chin dalam (Ghozali, 2012) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.50 sampai 0.60 dianggap cukup. Peneliti menggunakan standar loading 0,50. Dalam penelitian ini uji *Convergent validity* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.
Convergent validity

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
K1		0.660	
K10		0.701	
K11		0.776	
K12		0.699	
K2		0.739	
K3		0.724	
K4		0.758	
K5		0.815	
K6		0.690	
K7		0.822	
K8		0.642	
K9		0.835	
Ki1	0.642		
Ki10	0.766		

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Ki2	0.689		
Ki3	0.758		
Ki4	0.785		
Ki5	0.726		
Ki6	0.686		
Ki7	0.777		
Ki8	0.687		
Ki9	0.687		
M1			0.646
M10			0.758
M2			0.732
M3			0.664
M4			0.724
M5			0.714
M6			0.757
M7			0.706
M8			0.622
M9			0.685

Sumber : Olah Smart PLS 3.0



Gambar 2.

Convergent validity

Berdasarkan tabel 4 dan gambar 6 di atas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai *Convergent Validity* >0.50.

Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan melalui dua tahap yaitu dengan melihat nilai *cross loading* dan membandingkan antara nilai kuadrat korelasi antara konstruk dengan nilai AVE atau korelasi antara konstruk dengan akar AVE. *Discriminant validity* dinilai berdasarkan

cross loading, jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya. Bisa juga dinilai dengan *square root of average variance extracted* (AVE), jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini uji *discriminant validity* adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Discriminant Validity

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Kinerja	0.897		
Kompensasi	0.847	0.924	
Motivasi	0.856	0.859	0.885

Sumber : Olah Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai *Discriminant Validity* >0.50.

Composite Reliability

Untuk menguji apakah instrumen tersebut reliabel dilihat dari nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dan juga nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Ghozali, 2012). Dalam penelitian ini uji *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja	0.897	0.898	0.916	0.521
Kompensasi	0.924	0.928	0.936	0.549
Motivasi	0.885	0.888	0.906	0.520

Sumber : Olah Smart PLS 3.0

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60.

Structural (Inner) Model

Pemeriksaan terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square*. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Dalam penelitian ini *Structural (Inner) Model* adalah sebagai berikut :

Tabel 7.
Uji Godness of Fit – Inner Model
(Structur Model)

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.781	0.773
Motivasi	0.738	0.734

Sumber : Olahan PLS 2017

Tabel 7 di atas ini menunjukkan nilai *R-square* variabel Motivasi sebesar 0.738, dan variabel Loyalitas Kerja sebesar 0.781. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dikarenakan nilai *T statistic* (19.817) > nilai *t-statistik* (1.96). Maka H1 Diterima. Artinya kompensasi dapat memotivasi karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja. Pada dasarnya, kompensasi merupakan imbal jasa. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi

karyawan terutama untuk pengembangan karir mereka.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menurut Lukiyana dan Halima (2016) yang berjudul pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pacific Metro International Jakarta yang menghasilkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi, hal ini dikarenakan nilai *T statistic* (23.292) > nilai *t-statistik* (1.96). Maka H2 Diterima. Artinya kompensasi yang diberikan saat ini pada karyawan PT. BFI Finance Padang akan berdampak pada motivasi karyawan seperti gaji yang diterima saat ini sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan, gaji yang diterima saat ini diberikan tepat waktu, selain itu karyawan mendapatkan uang lembur ketika bekerja lembur, kemudian mendapatkan bonus ketika prestasi kerja mencapai atau melebihi standar yang ditentukan, apabila karyawan menerima uang lembur maka akan disesuaikan dengan bobot tugas yang dikerjakan, hal lainnya karyawan juga memperoleh tunjangan Hari Raya (THR) tiap tahunnya, lalu karyawan akan mendapatkan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan, karyawan juga mendapatkan fasilitas berupa pakaian dinas, dengan demikian karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan, apabila karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas kinerja karyawan kepada perusahaan, maka pujian yang diberikan akan

membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih optimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menurut Windu dan Subudi (2017) yang berjudul peran mediasi motivasi kerja dalam pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan Unagi Handcraft & Painting yang menghasilkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini dikarenakan nilai T statistic (3.417) > nilai t-statistik (1.96). Maka H3 Diterima. Artinya Motivasi yang dirasakan oleh karyawan saat ini akan berdampak kepada kinerja karyawan seperti karyawan akan mencari cara-cara baru untuk mengatasi kesukaran yang dihadapi dalam bekerja, kemudian penghargaan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, serta manajer harus selalu memberikan dorongan dan semangat untuk karyawan agar bekerja lebih baik, dalam bidang pekerjaan pada bagian tertentu sungguh-sungguh membutuhkan keterampilan yang tidak sembarang orang mampu melakukannya, namun setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan menjadi suatu yang menantang bagi karyawan, untuk memotivasi karyawan perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, kemudian karyawan seharusnya selalu memotivasi diri sendiri agar selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut, dan selalu berusaha untuk menjalin komunikasi dengan pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan demikian bisa menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan oleh pimpinan dengan baik, serta pentingnya pihak

perusahaan untuk peduli atas prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menurut Martinus dan Budiyanto (2016) yang berjudul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya yang menghasilkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan uji hipotesis bahwa Nilai t sebesar 3.376 tersebut lebih besar dari 1,96 yang berarti bahwa parameter mediasi tersebut signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi dapat diterima. Dengan demikian Hipotesis 4 diterima. Artinya Sebuah perusahaan dapat maju atau tidaknya dikarenakan oleh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Karyawan merupakan tiang utama berdirinya sebuah perusahaan agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang optimal tercermin dalam motivasi yang didapatkan oleh karyawan dalam bekerja. Kompensasi yang dimaksud disini adalah segala bentuk imbalan baik finansial maupun non finansial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Perusahaan seharusnya mampu memberikan kompensasi yang sesuai kepada karyawan sehingga bisa memicu motivasi karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan mendapat motivasi penuh dalam mengerjakan pekerjaannya, maka karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan dapat memberikan kinerja yang optimal.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu menurut Elizabeth dan Zaroni (2012) yang berjudul pengaruh

kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening yang menghasilkan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Padang. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai T statistic (19.817) > nilai t-statistik (1.96).
- b. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT. BFI Finance Padang. Hal ini dikarenakan nilai T statistic (23.292) > nilai t-statistik (1.96).
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BFI Finance Padang. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai T statistic (3.417) > nilai t-statistik (1.96).
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. BFI Finance Padang dapat diterima. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar (3.376) > nilai t-statistik (1.96).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti menyarankan bahwa :

- a. Berdasarkan hasil penelitian perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung seperti pemberian bonus, gaji,

penghargaan, jaminan kesehatan, dan tunjangan lainnya terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih optimal.

- b. Pemimpin perusahaan PT. BFI Finance Padang diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Misalnya perusahaan memberikan kompensasi non finansial seperti memberikan pujian atau penghargaan terhadap karyawan yang disiplin dalam bekerja serta mampu menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan oleh pimpinan dengan baik.
- c. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan dan fasilitas para karyawan, dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Misalnya memberikan fasilitas kendaraan seperti motor atau mobil kepada karyawan untuk menunjang pekerjaannya serta memberikan fasilitas kantor seperti ruangan atau lingkungan kantor yang nyaman dan kondusif.
- d. Perusahaan diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditentukan. Hal tersebut dilakukan agar perusahaan mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Misalnya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi atas hasil pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada PT. BFI Finance yang telah memberikan kesempatan dalam melakukan penelitian dan juga kepada karyawan yang telah ikut berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, Sri Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 2(1), pp:155-168.
- Bernardin. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Bambang Sukoco. Bandung: Armico.
- Dessler, Gary. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Index.
- Dewi, Sedarmayanti. 2011. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Argo Pantes Tbk Tangerang. Skripsi. Jakarta: Universitas Mercu Buana.
- Hani, Handoko. 2002. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kebriaei, A. and M.S. Moteghedhi. 2009. Job Satisfaction Among Community Healthy Workers in Malayu S.P Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Malthis, Robert dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung
- Maslow, Abraham. 2007. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Milkovich, George T. dan Jerry M. Newman, et all. 2010. *Compensation 10th Edition*. New York : Mc Graw Hill.
- Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), pp: 215 228.
- Nurlaila. 2010. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Nusantara Komunikasi Jakarta. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veitzan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan*. Jakarta: Murain Kencana.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2009. *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey : Pearson.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Veithzal, Rivai. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahedan District Islamic Republic Of Iran. *Internasional Journal of Business and Social Science*, 15(5), pp: 1156-1163.