

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Survei Pada Karyawan PD. BPR Bank Solo)**

Karintan Pramitha Puri ¹⁾

Alwi Suddin ²⁾

Suprayitno ³⁾

1, 2, 3) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

e-mail: ¹⁾ intanprammitha@gmail.com

²⁾ a.sudin@yahoo.co.id

³⁾ suprayitno29@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of compensation to employee performance, influence of compensation on motivation, motivational influence on employee performance, effect of compensation to employee performance and motivation as a mediating variable. The population in this study were all employees in PD. BPR Solo Bank totaling 38 respondents. Data collection technique used questionnaire and data analysis techniques using validity, reliability test, classic assumption test, path analysis (path analysis) regression 1 and 2. Based on the regression test results show that the compensation does not significantly influence employee performance. Compensation no significant effect on motivation. Motivation significant effect on employee performance. Motivation to mediate between the effect of compensation to employee performance.

Keywords: *compensation, motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja tentu kita akan bertemu dengan banyak sumber daya manusia, dengan berbagai profesi dalam bidangnya masing-masing. Dalam sebuah perusahaan peran karyawan sangatlah penting bagi tumbuh kembang perusahaan itu sendiri. Karyawan pada dasarnya merupakan aset yang terpenting dalam sebuah perusahaan, tanpa adanya karyawan yang memiliki etika kerja yang baik, perusahaan pasti tidak akan maju, bahkan tidak akan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya tidak ada perusahaan yang akan rugi jika memperlakukan karyawan dengan baik dan menghargai kinerja mereka.

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, pikiran, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Seba-

liknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau motivasi bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja karyawan selama menjadi karyawan dalam sebuah perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, karyawan tentu akan mendapatkan hasil dari kerja kerasnya tersebut. Hasil dari kerja keras tersebut bisa berupa gaji ataupun bonus tambahan karena kerja lembur misalnya. "Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja" (Suryati, 2010: 2). Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, di-

bandingkan yang tidak bekerja. Mereka akan merasa lebih dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan simbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktunya, sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi dari pihak perusahaan yang dapat memuaskan kebutuhannya.

Salah satu variabel yang sering ditemukan berhubungan dengan kompensasi adalah motivasi kerja. "Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melakukan sesuatu yang telah ditetapkan" (Sadili Samsudin, 2006: 281). Motivasi atau dorongan bisa berasal dari luar seperti dari atasan, teman atau keluarga, bisa juga motivasi atau dorongan itu berasal dari dalam diri kita sendiri, misalkan kita berprinsip untuk mencapai tujuan yang kita inginkan agar tercapai. Maka itu merupakan suatu bentuk dorongan agar kita menjadi semangat dalam melakukan segala sesuatu atau tegas dalam mengambil tindakan seperti di dalam pekerjaan yang kita kerjakan misalnya, kita berambisi ingin menjadi karyawan yang berprestasi dan dibanggakan oleh perusahaan, sehingga karyawan bisa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Apabila semangat kerja karyawan meningkat otomatis kinerja karyawan juga meningkat, maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik. Sesuatu yang dikerjakan karena motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya, sehingga mereka merasa akan merasa dihargai dalam melakukan sesuatu atau pekerjaan.

Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya diharapkan agar bisa menunjukkan suatu *performance* atau penampilan yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Maka dari itu kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan atau atasan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang karyawan tersebut. Kinerja karyawan adalah segala sesuatu tentang kinerja pegawai di suatu per-

sahaan atau organisasi yang melibatkan semua aspek yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi dan berhubungan dengan pekerjaan karyawan yang membuat kinerja karyawan penting bagi perusahaan, serta untuk melakukan segala upaya untuk membantu kinerja perusahaan yang dirasa rendah (Amir Elnaga dan Amen Imran, 2013: 140).

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Anoki Herdian Dito (2010); Fajar Kurniadi (2012); Darfina Juniarti (2014); serta Defriavi Kavela (2015). Penelitian ini memiliki persamaan dengan ketiga penelitian pertama tersebut dengan menggunakan kompensasi sebagai variabel independen dan menggunakan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya tampak dalam penggunaan motivasi sebagai variabel mediasi pada penelitian Anoki Herdian Dito (2010); Darfina Juniarti (2014) dan Defriavi Kavela (2015). Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek penelitian. Objek penelitian ini dilakukan di PD. BPR Bank Solo. Melalui pendekatan kontijensi peneliti ingin mengekstensi penelitian-penelitian sebelumnya, untuk menguji variabel motivasi dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PD. BPR Bank Solo.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo. Untuk menganalisis signifikansi kompensasi terhadap motivasi karyawan PD. BPR Bank Solo. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi pada karyawan PD. BPR Bank Solo.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PD. BPR Bank Solo, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo dan kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel motivasi.

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yaitu menyajikan strategi manajemen dalam peningkatan kinerja karyawan di PD. BPR Bank Solo. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian survei pada karyawan PD. BPR Bank Solo, dengan pertimbangan data yang diperlukan dan diperolehnya izin dalam melakukan penelitian.

Populasi penelitian keseluruhan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD. BPR Bank Solo, yang berjumlah 38 karyawan. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 38 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 sehingga dalam penelitian ini disebut penelitian populasi sensus. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharsimi Arikunto (2006: 127) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau lebih, tergantung dari kemampuan penelitian dengan melihat segi waktu, tenaga dan dana.

Dalam penelitian ini digunakan metode kuesioner. Metode kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada karyawan PD. BPR Bank Solo untuk diisi. Kuesioner yang dibagikan kepada responden terbagi menjadi dua bagian yaitu bagian pertama berisi pertanyaan yang berkaitan dengan karakteristik demografi responden yaitu jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama kerja. Bagian kedua instrumen penelitian yang berisi pernyataan tentang kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan.

Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Dalam hal ini data diperoleh langsung dengan membagi kuesioner atau daftar pertanyaan kepada karyawan PD. BPR Bank Solo.

Indikator kompensasi berdasarkan pernyataan Simamora (2003: 445) adalah: upah

dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Indikator motivasi berdasarkan pernyataan David McClelland dalam Mangkunegara (2009: 67) meliputi: kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Indikator kinerja karyawan berdasarkan pernyataan Mangkunegara (2005: 67) adalah: kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama, tanggung jawab dan inisiatif. Dalam penelitian ini peneliti menyebar angket disertai alternatif jawaban dengan menggunakan skala *Likert*, yaitu memberikan penilaian pada variabel kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan atas jawaban responden dengan klasifikasi: jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 5, jawaban S (Setuju) diberi skor 4, jawaban N (Netral) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) diberikan skor 2 dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah perhitungan yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner (Imam Ghazali, 2005: 131). Pengujian validitas dengan menggunakan metode *correlation product moment*. Butir pertanyaan dinyatakan valid jika pada tingkat signifikan 5%, masing-masing butir menghasilkan *p value* < 0,05. Sedangkan uji reliabilitas, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas menggunakan *cronbach alpha* (α). Kriteria instrumen dinyatakan reliabel menggunakan kriteria yang dikemukakan Nunnally dalam Imam Ghazali (2005: 41) bahwa "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60".

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas. Setelah itu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, yang bertujuan menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Setelah itu dilakukan analisis jalur (*path*

analysis) menggunakan uji regresi 1 dan uji regresi 2, dan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Uji analisis jalur bertujuan untuk menguji apakah motivasi memediasi antara pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji kualitas Instrumen

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa: (1) semua item kuesioner tentang variabel kompensasi (X) diketahui bahwa 8 butir instrumen kompensasi diperoleh p value $< 0,05$. Hasil uji validitas tentang variabel motivasi diketahui bahwa 6 butir instrumen kuesioner dinyatakan valid karena p value $< 0,05$. Hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan diketahui bahwa 10 butir instrumen kuesioner dinyatakan valid karena p value $< 0,05$. Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan handal (*reliable*) karena memiliki koefisien *cronbach' alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas dari variabel-

variabel penelitian yang menggunakan *Cronbach's alpha* dengan bantuan program SPSS versi 21 adalah kompensasi (0,845), motivasi (0,810) dan kinerja karyawan (0,818).

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda dalam penelitian ini benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 1 berikut:

3. Hasil Regresi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X) dan motivasi (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Dari hasil regresi linear berganda tersebut dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,856 + 0,003X_1 + 0,776X_2$$

Hasil persamaan regresi beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

Tabel 1: Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji Multikolinearitas	Tolerance (0,970); (0,970) $> 0,1$ VIP (1,029); (1,029) < 10	Tidak terjadi multikolinearitas
Uji Autokorelasi	p (0,250) $> 0,05$	Tidak terjadi autokorelasi
Uji Heterokedstisitas	p (0,712) ;(0,329) $> 0,05$	Tidak terjadi heterokedstisitas
Uji Normalitas	p (0,256) $> 0,05$	Residual normal

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Tabel 2: Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	21,856	5,272	0,000
Kompensasi	0,003	0,040	0,969
Motivasi	0,776	5,020	0,000
Adjuted R ² : 0,394			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Nilai konstanta (a) bertanda positif, yaitu 21,856 berarti apabila kompensasi (X) dan motivasi (Y₁) sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y₂) akan meningkat atau positif.

Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X) yaitu sebesar 0,003 adalah positif, artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel motivasi (Y₁) dapat dikatakan tetap.

Nilai koefisien regresi variabel motivasi (Y₁) yaitu sebesar 0,003 adalah positif, yang berarti motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, dengan asumsi bahwa variabel kompensasi (X) dapat dikatakan tetap.

4. Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) dan motivasi (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) PD. BPR Bank Solo.

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian pada tabel 2 menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,040 dengan *p value* 0,969 > 0,05 maka H₀ diterima, sehingga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian pada tabel 2 menunjukkan nilai t hitung sebesar 5,020 dengan *p value* 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai 0,394 artinya sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X) dan motivasi (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) adalah sebesar 39,4%, sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, kepuasan kerja dan disiplin kerja.

6. Analisa Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y₂) melalui motivasi (Y₁). Dalam analisis jalur ini ada dua persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + p_1 x_1 + e_1$$

$$Y_2 = a + p_2 x_1 + p_3 Y_1 + e_2$$

Untuk memperoleh dua persamaan tersebut, proses pengolahan data menggunakan program SPSS dilakukan dengan dua langkah sebagai berikut:

a. Langkah 1

Langkah 1 untuk memperoleh model 1 dengan memasukkan kompensasi (X) sebagai prediktor, motivasi sebagai variabel dependen (Y₁) yang dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

1) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Hasil uji regresi diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi menghasilkan nilai t hitung 1,027 dengan *p value* (0,311) > 0,05, maka H₀ diterima berarti

Tabel 3: Regresi Model 1

Variabel	Koefisien	β	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	22,499		9,231	0,000
Kompensasi	0,085	0,169	1,027	0,311

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Tabel 4: Regresi Model 2

Variabel	Koefisien	β	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	21,856		5,272	0,000
Kompensasi	0,003	0,005	0,040	0,969
Motivasi	0,776	0,652	5,020	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

2) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi
Hasil uji regresi diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap motivasi menghasilkan nilai t hitung 1,027 dengan p value (0,311) > 0,05, maka H_0 diterima berarti kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

3) Besarnya koefisien jalur p_1
Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap motivasi tidak signifikan, karena dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur p_1 dari besarnya nilai *standardized beta* yaitu sebesar 0,169.

b. Langkah 2

Langkah 2 untuk memperoleh model 2 dengan memasukkan kompensasi (X) dan motivasi (Y_1) sebagai variabel prediktor dan variabel kinerja karyawan (Y_2) sebagai variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel 4 di atas:

1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
Hasil penelitian dari tabel 4 diketahui bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung 0,040 dengan p value (0,969) > 0,05, maka H_0 diterima berarti bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
Hasil penelitian dari tabel 4 diketahui bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai t hitung 5,020 de-

ngan p value (0,000) < 0,05, maka H_0 ditolak, berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_2 dapat dilihat dari besarnya nilai *standardized beta* yaitu sebesar 0,005.

4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji pengaruh secara langsung motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan, maka besarnya koefisien jalur p_3 dapat dilihat dari besarnya nilai *standardized beta* yaitu sebesar 0,652.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1

Hipotesis yang akan diuji: “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo”. Dari hasil t hitung pada tabel 4 diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 0,040 dengan p value (0,969) > 0,05 berarti bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo”, tidak terbukti kebenarannya.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 yang akan diuji: “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PD. BPR Bank Solo”. Hasil uji t pada tabel 3 diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 1,027 dengan p value

(0,311) > 0,05 berarti bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PD. BPR Bank Solo” tidak terbukti kebenarannya.

c. Uji Hipotesis 3

Hipotesis yang akan diuji: “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo”. Hasil uji t pada tabel 4 diketahui bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 5,020 dengan *p value* (0,000) < 0,05 berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo” terbukti kebenarannya.

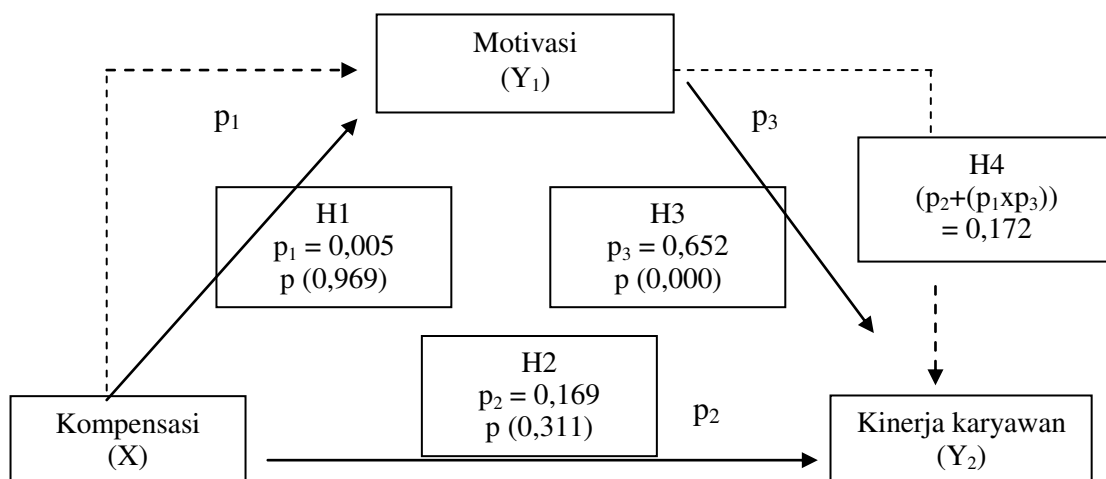
d. Uji Hipotesis 4

Hipotesis yang akan diuji yaitu “Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo”.

Uji pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menghitung koefisien jalur p_1 , p_2 dan p_3

$$\begin{array}{l} \text{Pengaruh langsung X} \quad \longrightarrow \quad Y_2 \quad = p_2 \quad = 0,169 \quad = 0,169 \\ \text{Pengaruh tidak langsung X} \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = p_1 \times p_3 = \frac{0,005 \times 0,652}{0,172} = 0,003 \end{array}$$



Berdasarkan hasil uji regresi menunjukkan bahwa:

- a) Koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap motivasi ditunjukkan dengan nilai $p_2 = 0,169$ yang tidak signifikan dengan *p value* 0,311.
 - b) Koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $p_1 = 0,005$ yang tidak signifikan dengan *p value* 0,969.
 - c) Koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $p_3 = 0,652$ yang signifikan dengan *p value* 0,000.
- 2) Dengan melihat semua koefisien jalur dalam persamaan regresi ini, maka dapat dihitung koefisien pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai berikut:
- a) Koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan (p_2) yaitu sebesar 0,169.
 - b) Besarnya total pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yaitu:

Total pengaruh kompensasi ke kinerja karyawan melalui motivasi = $p_2 + (p_1 \times p_3) = 0,172$

Berarti besarnya koefisien pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah $0,172 > 0,005$. Hasil perhitungan tersebut dapat digambarkan di atas:

- 3) Membandingkan antara koefisien pengaruh tidak langsung dengan koefisien pengaruh langsung.

Setelah dilakukan perhitungan diketahui bahwa koefisien pengaruh tidak langsung ($p_2 + (p_1 \times p_3)$) adalah sebesar 0,172 sedangkan koefisien pengaruh langsung 0,005, sehingga koefisien pengaruh tidak langsung $0,172 >$ koefisien pengaruh langsung 0,005.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi adalah terbukti signifikan, dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan “Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo” terbukti kebenarannya.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Temuan dari hasil penelitian ini bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Solo. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Darfina Juniarti (2014) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di tanjung pinang. Dalam penelitian ini kenapa kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat dilihat dari kuesioner yang diberikan bahwa kebanyakan karyawan merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Temuan hasil penelitian ini bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PD. BPR Bank Solo, yang artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan tidak akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Darfina Juniarti (2014) bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil kuesioner yang diberikan, bahwa selain insentif yang kurang bisa juga karena gaji dan upah yang diterima tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Temuan hasil penelitian ini bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Solo, artinya bahwa apapun bentuk motivasi yang diberikan baik itu semangat serta dorongan dari atasan, rekan kerja maupun keluarga sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini dapat dibuktikan dari banyaknya skor kuesioner yang diberikan, bahwa karyawan PD. BPR Bank Solo cepat dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dan juga cepat menyesuaikan diri dengan rekan atau karyawan lain, sehingga hal tersebut dapat memberikan motivasi tersendiri bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

4. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

Hasil analisis mediasi melalui analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo melalui motivasi, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi yang lebih besar dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa motivasi mempengaruhi hubungan antara kompen-

sasi dengan kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo.

KESIMPULAN

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo dengan p value ($0,969 > 0,05$), sehingga H_1 tidak terbukti kebenarannya. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan PD. BPR Bank Solo dengan p value ($0,311 > 0,05$), sehingga H_2 tidak terbukti kebenarannya. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo dengan p value ($0,000 < 0,05$), sehingga H_3 terbukti kebenarannya. Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PD. BPR Bank Solo dimana pengaruh langsung sebesar 0,005 lebih kecil daripada pengaruh tidak langsung 0,172, sehingga H_4 terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena insentif yang diberikan tidak sebanding dengan tugas yang dikerjakan sehingga perlu untuk dikaji

kembali mengenai insentif dan bonus yang diberikan kepada karyawan, agar nantinya karyawan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi, hal ini dapat disebabkan selain insentif yang kurang dapat juga disebabkan karena gaji dan upah yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan, sehingga untuk masalah gaji dan upah perlu untuk diperhitungkan kembali agar karyawan merasa termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat disarankan bahwa dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya pemberian dorongan atau motivasi kerja, seperti adanya kesempatan dan peluang untuk mengembangkan karier karyawannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu dapat disarankan bahwa peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel motivasi sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir Elnaga dan Amen Imran, 2013, The Effect Of Training On Employee Performance. *European Journal Of Business And Management* Vol. 5 No. 4, 2013. Hal 1-11
- Anoki Herdian Dito, 2010, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening", *Skripsi* (tidak dipublikasikan) Universitas Diponegoro, Semarang.
- Darfina Juniarti, 2014, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediating", *Skripsi (tidak dipublikasikan)*. Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang.
- Defriavi Kavela, 2015, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surakarta", *Skripsi* (tidak dipublikasikan) Universitas Slamet Riyadi, Surakarta.
- Fajar Kurniadi, 2012, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah", *Skripsi* (tidak dipublikasikan) Universitas Widyatama, Bandung.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryati, 2010, "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan", *Jurnal Mimbar Bumi Bengawan* Vol. 3 No. 7, 2010. hal 1-23