

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PUSAT PT. CITRA BUANA PRAKARSA

Shinta Wahyu Hati, Indira Brahmana

Prodi Administrasi Bisnis Terapan
Politeknik Negeri Batam
Batam Center, Jl. Ahmad Yani, Kepulauan Riau 29461
Telepon: (0778) 469856
Email:shinta@polibatam.ac.id

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of direct compensation variable and indirect compensation variable on motivation variable, to determine the effect of direct compensation variable and indirect compensation variable on employee performance variable, and to determine the effect of direct compensation and indirect compensation variable on employee performance variable with motivation as intervening variable This kind of research is explanatory research with quantitative approach by using questionnaire. Research sample are 55 employee of PT. Citra Buana Prakarsa. This research use descriptive analysis method, path analysis, partially and simultaneity trial. Statistical calculations show that direct compensation significantly contributing to work motivation with value 0.347, and indirect compensation significantly contributing the work motivation with value 0.379. Direct compensation significantly contributing to employee performance with value 0.590. Indirect compensation significantly contributing to employee performance with value 0.529. The results of this study are direct compensation, indirect compensation, and work motivation have a significant influence on employee performance.*

Keyword : *Compensation, Employee Performance, Motivation*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aspek vital yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan atau entitas usaha. Di era persaingan global, kesejahteraan karyawan merupakan hal mutlak yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Pihak perusahaan dan karyawan harus menyetarakan masing-masing hak dan kewajibannya. Maka dari itu, karyawan yang sudah melaksanakan tugas ataupun kewajibannya harus mendapatkan imbalan berupa kompensasi finansial yang setimpal dari pihak perusahaan. Pemberian kompensasi secara adil dan tepat dapat

memotivasi karyawan. Hal ini juga berdampak terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya kompensasi merupakan kebutuhan utama dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penentuan kompensasi karyawan mungkin terdengar sederhana, namun dalam pelaksanaannya sangatlah kompleks jika perusahaan memiliki sistem kompensasi yang bersifat tidak objektif terhadap karyawan. Hal ini kerap kali mengakibatkan ketidakpuasan ataupun kesenjangan sosial antar karyawan di perusahaan. Tidak hanya pemberian kompensasi finansial saja yang harus

diperhatikan oleh pihak perusahaan, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang mediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga hal tersebut saling berhubungan satu sama lain. PT. Citra Buana Prakarsa adalah perusahaan pengembang *real estate* atau *developer*. Perusahaan yang mempunyai aktivitas tinggi dengan karyawan yang cukup banyak. Perusahaan yang ruang lingkungannya besar sehingga memerlukan suatu penanganan yang baik terutama dalam bidang pemberian kompensasi, hal ini menjadi motif motivasi dan juga penentu kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja di PT. Citra Buana Prakarsa
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa Batam
3. Apakah ada pengaruh yang simultan antara kompensasi finansial, terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Citra Buana Prakarsa Batam

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finansial terhadap motivasi kerja di PT. Citra Buana Prakarsa
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi finan-

sial terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan antara kompensasi finansial, terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di PT. Citra Buana Prakarsa

DASAR TEORI

Kompensasi adalah hak-hak karyawan yang diberikan sebagai imbalan setelah mereka menjalankan kewajibannya. Ada beberapa pendapat menurut para ahli tentang pengertian kompensasi. Menurut Hasibuan (2009:118), kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Terdapat dua bentuk kompensasi finansial yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Terdapat dua jenis Kompensasi yaitu: Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung. Menurut Hasibuan (2009:118) kompensasi langsung artinya pemberian imbalan dengan langsung kepada para karyawan dalam berupa gaji, upah dan insentif. Pengertian Kompensasi tidak langsung menurut Simamora (2006:540) bahwa kompensasi tidak langsung atau tunjangan sebagai pembayaran dan jasa yang melindungi serta melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini.

Motivasi merupakan pendorong, yaitu sesuatu yang mempengaruhi perilaku manusia pada umumnya. Motivasi adalah pendukung dari keinginan dan kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat manusia bersemangat. Hasibuan (2009:143) berpendapat motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja merupakan perilaku manusia dalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2013: 67), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik

Berdasarkan teori Mangkunegara (2013:84), kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan motivasi.

Berdasarkan teori Samsudin (2006:188), pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

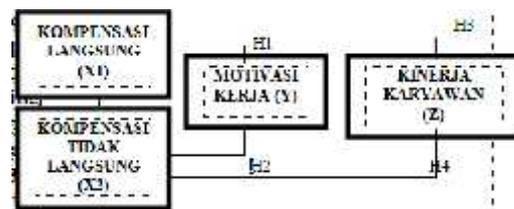
Berdasarkan teori Mangkunegara (2013:84), pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi

tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Hipotesis:

- H₁** : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung dengan motivasi kerja
- H₂** : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja
- H₃** : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan
- H₄** : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi tidak langsung dengan kinerja karyawan
- H₅** : Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- H₆** : Ada pengaruh yang simultan antara variabel kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1 Model Penelitian

Metode

Berdasarkan latar belakang penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2006:10) penelitian eksplanatory adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan kantor pusat PT. Citra Buana Prakarsa. Teknik analisis data yang digunakan adalah

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik atau menggambarkan data yang telah terkumpul dan kemudian disajikan dalam bentuk table dan presentase. Menurut Widiyanto (2013:39), menghitung mean adalah sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{x_1 + x_2 + x_3 + \dots + x_n}{n}$$

Keterangan :

- \bar{x} = rata-rata
- n = banyak data

2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian dibuktikan dengan pendekatan analisis jalur (Path Analysis).

Langkah-langkah Analisis Jalur:

1. Menyusun model kausal untuk menetapkan variabel yang merupakan penyebab yang mempengaruhi dan yang terdahulu yaitu secara teoritis:
 - a. Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja
 - b. Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi dan Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung
2. Model ini dinyatakan dalam bentuk persamaan:

$$\bar{y} = \bar{\alpha}_0 + \bar{\alpha}_1 \bar{x}_1 + \bar{\alpha}_2 \bar{x}_2 + \dots + \bar{\epsilon}_1$$

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 y_1 + \epsilon_1$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jalur digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Terdapat 2 hasil model jalur yaitu model satu persamaan jalur dan model dua persamaan

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Jalur pertama

Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Beta	t	Sig	Pengaruh
Y	X1 Kompensasi Langsung	0.347	2.273	0.031	Positif dan Signifikan
Motivasi Kerja	X2 Kompensasi Tidak Langsung	0.370	2.305	0.029	Positif dan Signifikan
R	-0.618				Nilai Kritis t tabel = 1.67356
R square	=0.444				
Adjusted R square	0.391				t tabel = 2.56
F hitung	-11.607				

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Jalur Kedua

Variabel Endogen	Variabel Eksogen	Beta	t	Sig	Pengaruh
Z	X1 Kompensasi Langsung	0.424	2.251	0.033	Positif dan Signifikan
Kinerja	X2 Kompensasi Tidak Langsung	0.590	2.984	0.007	Positif dan Signifikan
Y Motivasi Kerja	0.529	2.764	0.011	Positif dan Signifikan	
R	-0.701				Nilai Kritis t Tabel = 1.67356
R square	=0.491				
Adjusted R square	-0.426				t tabel = 2.56
F hitung	7.022				

maka dapat diperoleh persamaan path struktur analisis jalur tahap kedua adalah sebagai berikut:

$$Z = 0.424 X_1 + 0.590 X_2 + 0.529 Y + \epsilon_{1..(2)}$$

Pada jalur variabel Kompensasi Langsung (X1) secara parsial terhadap variabel Kinerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.424. Hal ini mengandung arti bahwa kompensasi langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 42.4%, sedang faktor

lain memberi pengaruh sebesar 0.576 atau 57.6%. Hal ini juga dibuktikan dari nilai t hitung = 2.251 yang lebih besar dari t tabel = 1.67356 atau nilai $\text{sig } t = 0.034$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga variabel kompensasi langsung terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Pada jalur variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2) secara parsial terhadap variabel Kinerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.590 Hal ini mengandung arti bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 59.0%, sedang faktor lain memberi pengaruh sebesar 0.410 atau 41.0%. Hal ini juga dibuktikan dari nilai t hitung = 2.984 yang lebih besar dari t tabel = 1.67356 atau nilai $\text{sig } t = 0.007$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga variabel kompensasi tidak langsung terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Pada jalur variabel Motivasi Kerja (Y) secara parsial terhadap variabel Kinerja terdapat pengaruh yang signifikan dengan nilai koefisien jalur atau *standardized coefficients* beta bertanda positif sebesar 0.529 Hal ini mengandung arti bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52.9%, sedang faktor lain memberi pengaruh sebesar 0.471 atau 47.1%. Hal ini juga dibuktikan dari nilai t hitung = 2.764 yang lebih besar dari t tabel = 1.67356 atau nilai $\text{sig } t = 0.011$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, sehingga variabel motivasi kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan.

Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung (X2) memiliki pengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja (Y) dan Kinerja Karyawan (Z). Selain mencari pengaruh langsung,

dapat pula dicari pengaruh tidak langsung antara masing-masing variabel yaitu variabel Kompensasi Langsung (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) dan juga pengaruh tidak langsung Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y). Menghitung pengaruh tidak langsung dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{FIL1} &= -PX_1Y \times PYZ \\ &= -0.347 \times 0.529 \\ &= -0.183 \\ \text{FIL2} &= -PX_2Y \times PYZ \\ &= -0.379 \times 0.529 \\ &= -0.200 \end{aligned}$$

Dari perhitungan pertama untuk variabel Kompensasi Langsung (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) besarnya pengaruh langsungnya 0,424 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,183 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya.

Lalu perhitungan kedua variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) besarnya pengaruh langsungnya 0,590 dan pengaruh tidak langsung yang melalui variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara langsung lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsungnya.

Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan motivasi. Hal ini harusnya menjadi panduan pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kesetaraan pemberian insentif di dalam perusahaan. Seluruh fasilitas yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai dan dapat menjadi penunjang motivasi kerja. Dapat disimpulkan, kompensasi finan-

sial memang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa.

Berdasarkan hasil jawaban responden dapat disimpulkan bahwa kompensasi langsung berupa gaji dan insentif, yang disesuaikan dengan kondisi dilapangan diantaranya yakni kesesuaian gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan sudah layak, gaji yang didapat sesuai dengan yang diharapkan, gaji dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan pemberian insentif bila sudah memenuhi dorongan dan harapan kerja beberapa karyawan dengan baik sehingga mampu memotivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan, sama halnya juga dengan kompensasi tidak langsung yang diterima oleh karyawan. Dapat disimpulkan, kompensasi finansial memang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Buana Prakarsa.

Pelaksanaan pemberian kompensasi di PT. Citra Buana Prakarsa sesuai dengan teori Mangkunegara (2013) yaitu kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan motivasi. Hal ini harusnya menjadi panduan pihak perusahaan agar lebih memperhatikan kesetaraan pemberian insentif di dalam perusahaan.

Hasil penelitian oleh Ghazanfar *et al.* (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kompensasi memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap motivasi kerja. Begitu juga hasil penelitian Penelitian oleh Vecchio *et al.* (2010) menemukan bahwa variabel gaji yang merupakan kompensasi secara signifi-

kan mempengaruhi pada motivasi intrinsik penjual di California.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Kinasih dkk (2014) bahwa Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Jadi, kepuasan yang diterima dari Kompensasi Langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan membuat karyawan tersebut termotivasi untuk memberikan dan meningkatkan kontribusi kerja untuk perusahaan.

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan analisis jalur, terbukti bahwa pengujian hipotesis 6 diterima. Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja setiap karyawan. Dalam penelitian ini terbukti bahwa Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung mempunyai pengaruh yang simultan atau secara bersama - sama memberikan pengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan dan juga berhubungan dengan Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan yang baik sangat penting dalam menunjang kelancaran pekerjaan yang menjadi beban dan tanggung jawab dari suatu instansi atau perusahaan. Oleh karena itu, hal tersebut yakni pemberian kompensasi yang tepat menjadi kewajiban yang harus dilaksanakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan. Akan tetapi, sesuai dengan perhitungan pengaruh tidak langsung yaitu penggunaan variabel intervening, kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan menyertakan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hameed dkk (2014) bahwa kompensasi memiliki

dampak dan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sektor perusahaan perbankan di Pakistan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Harita (2012) yang menunjukkan bahwa Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini diperkuat oleh pendapat Sedarmanyanti (2007) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah diberikan kepada perusahaan dan merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi langsung akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk memiliki kinerja yang buruk atau bahkan meninggalkan perusahaan. Artinya, kompensasi langsung dapat mendorong kinerja atau prestasi kerja karyawan dan menjaga loyalitas karyawan tersebut karena merasa kebutuhannya tercukupi dengan kompensasi langsung yang diterima dari perusahaan.

Pada prakteknya, motivasi kerja yang diinginkan karyawan belum didapat secara maksimal dari pimpinan atau atasan di PT. Citra Buana Prakarsa. Hal tersebut dapat dilihat dari saran dan masukan yang diberikan karyawan pada kuesioner, yaitu mereka membutuhkan motivasi yang lebih dari pimpinan perusahaan atau atasan di masing-masing divisi. Jadi, dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan berupa menata kebijakan dalam pemberian kompensasi finansial untuk tetap menjaga ataupun meningkatkan kinerja karyawan di PT. Citra Buana Prakarsa.

Temuan penelitian ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2013) yaitu

pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian uang insentif atau bonus, menciptakan suasana yang kondusif dan mempererat hubungan antar karyawan dengan mengadakan *funday*, menghargai kinerja karyawan dengan memberikan *reward* karena semua hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Sesuai dengan hasil penelitian Afrida dkk (2014) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan baik dilihat dari pencapaian prestasinya, pengawasan hasil kerja, tanggung jawab, disiplin dan kepatuhan, memiliki inisiatif, komunikasi yang baik, sikap dan perilaku yang baik dan juga pekerjaan itu sendiri dan kemungkinan berkembang. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Secara keseluruhan hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan, hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Aslam dkk (2015) bahwa *reward* dan sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Sedangkan untuk variabel motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor Perbankan Pakistan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung = 2.273 yang lebih besar dari t tabel = 1.67356 atau nilai $\text{sig } t = 0.031$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Sama halnya dengan kompensasi langsung, terdapat juga pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung = 2.305 yang lebih besar dari t tabel = 1.67356 atau nilai $\text{sig } t = 0.029$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Jadi dapat disimpulkan, kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Citra Buana
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung = 2.251 yang lebih besar dari t tabel = 1.67356 atau nilai $\text{sig } t = 0.034$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Sama halnya dengan kompensasi langsung, terdapat juga pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi tidak langsung terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung = 2.984 yang lebih besar dari t tabel = 1.67356 atau nilai $\text{sig } t = 0.007$ yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Jadi dapat disimpulkan, kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di perusahaan.
3. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan teknik

analisis jalur. Hal ini dibuktikan uji F dengan tingkat signifikansi 0.001, diperoleh nilai F hitung = 7.422 dan F tabel = 2.56, maka terbukti bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel. Jadi dapat disimpulkan, pemberian kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja yang diterima karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja di perusahaan.

Saran

Berdasarkan beberapa kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Pemberian kompensasi yang diterapkan PT. Citra Buana Prakarsa sudah optimal tetapi hendaknya pimpinan memberikan insentif secara merata agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan berkinerja lebih baik lagi. Pihak pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan lebih dalam lagi. Perusahaan juga perlu mempertimbangkan kebijakan-kebijakan kompensasi yang ada, apakah sudah adil bagi seluruh karyawan karena pedoman kompensasi yang baik adalah pemberian kompensasi yang sesuai berdasarkan kinerja, beban kerja, hasil kerja, beratnya tanggung jawab, tingkat pendidikan dan lama bekerja. Secara periodik, perusahaan perlu melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur kepuasan karyawan akan kompensasi yang ia terima di perusahaan dengan tujuan meninjau besaran kompensasi yang sesuai untuk karyawan serta untuk memperhatikan ketepatan pemberian kompensasi.
2. Untuk variabel kinerja, dari hasil penelitian ini terlihat bahwa kinerja karyawan sudah tinggi, namun upaya untuk meningkatkan kinerja kar-

yawan harus terus dilakukan di masa yang akan datang. Untuk peningkatan kinerja, pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan *voucher* konsumsi dan mengadakan *funday*.

3. Untuk variabel motivasi kerja, perusahaan harus memberikan perhatian lebih cara meningkatkan motivasi kerja karyawan karena motivasi kerja yang tinggi tentunya juga meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi ini bisa diperoleh dari pimpinan atau atasan di setiap divisi.
4. Bagi peneliti lain, hendaknya dapat meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja atau lingkungan kerja. Disarankan juga untuk menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.

DAFTAR RUJUKAN

- Afrida, Z., Sunuharyo, B.S., & Astuti, E.S. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12, 3-9.
- Akmal, Z., Lubis, A.R., & Yunus, M. (2012). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Disiplin serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Universitas Syiah Kuala*, 2, 120-129.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Cetakan Keenam). Jakarta, Indonesia: PT Rineka Cipta.
- Aslam, Ghaffar, Talha, Mushtaq (2015) Impact of Compensation and Reward system on The Performance of An Organization: An Emperical Study On Banking Sector Of Pakistan. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 4, No. 08, November 2015. P.P. 319 – 325. ISSN: 2235 -767X
- Dito, Anoki Herdian. (2010). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening. *Universitas Diponegoro*, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang, Indonesia: Undip.
- Ghazanfar, Faheem; Shuai Chuanmin; Muhammad Mahroof Khan and Mohsin Bashir, 2011, A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation, *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 1; January 2011
- Hameed, Ramzan, Zubair, Ali dan Arslan (2014) Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan) *International Journal of Business and Social Science* Vol. 5 No. 2; February 2014.
- Harita, Winatia Defani. (2012). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Sumatera Utara*, Medan.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Keduabelas). Jakarta, Indonesia: PT Bumi Aksara.
- Hidayanto, A., Hamid, D., & Hakam, M.S. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finan-

- sial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 10, 4-9.
- Kinasih, C.P., Hakam, M.S., & Nur-tjahjono, G.E. (2014). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12, 4-9.
- Laura, Hana. (2012). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan. *Universitas Bakrie*, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Kesebelas). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Rizal, M., Idrus, M.S., Djumahir, & Rahayu, M. (2014). Effect of Compensation on Motivation, Organizational Commitment and Employee Performance Studies at Local Revenue Management in Kendari City. *International Journal of Business and Management Invention* ISSN. 3, 5-16.
- Rumengan, Dr. Ir. Jemmy, dkk. (2013) *Statistik Penelitian*. Bandung, Indonesia: Citapustaka Media Perintis.
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Cetakan Keenam). Bandung, Indonesia: PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2006), *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan Ketujuh). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (Cetakan Kesebelas). Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian: Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif* (Cetakan Kedua). Jakarta, Indonesia: PT Prima Ufuk Semesta.
- Vecchio, Susan Del and Judy Wagner, 2010. Motivation and monetary incentives: A closer look. *Journal of Management and Marketing Research*.
- Widiyanto, Mikha Agus. (2013) *Statistik Terapan Konsep dan Aplikasi SPSS/ LISREL dalam Penelitian Pendidikan, Psikologi & Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta, Indonesia: Elek Media Komputindo.
- Wijaya, Tony. (2011). *Step by Step Cepat Menguasai SPSS 19 untuk Olah dan Interpretasi*. Yogyakarta, Indonesia: Cahaya Atma.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media.