

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PT. BPR TANGGO RAJO PERSERODA DI KUALA TUNGKAL)

Sintha Dewi Agustina¹⁾, Zulfina Adriani²⁾

¹⁾Karyawan BPR Tanggo Rajo Kuala Tungkal Jambi

²⁾Staf Pengajar Magister Manajemen FEB Universitas Jambi

Email : sdewiagustina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh : 1) Kompensasi terhadap Motivasi Kerja; 2) Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai; 3) Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai; 4) Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada PT BPR Tanggo Rajo Kabupaten Kuala Tungkal. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan daftar pertanyaan (quisioner) dan wawancara. Sampel pada penelitian ini berjumlah 32 pegawai. Analisis data dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan dari Uji Hipotesis terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja; Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai; Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai; Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada PT BPR Tanggo Rajo Kabupaten Kuala Tungkal.

Kata Kunci : *Kompensasi, Komunikasi Organisasi, Efektivitas Organisasi.*

Abstract

This study aims to analyze the effect of: 1) Compensation on Work Motivation; 2) Work Motivation on Employee Performance; 3) Compensation for Employee Performance; 4) Compensation for Employee Performance through Work Motivation at PT BPR Tanggo Rajo, Kuala Tungkal Regency. The research approach uses a quantitative research approach. Data collection techniques in the study used a list of questions (questionnaires) and interviews. The sample in this study amounted to 32 employees. Data analysis using Partial Least Square (PLS). The results showed that partially and simultaneously from the Hypothesis Test there was an effect of compensation on work motivation; Work Motivation on Employee Performance; Compensation for Employee Performance; Compensation for Employee Performance through Work Motivation at PT BPR Tanggo Rajo, Kuala Tungkal Regency.

Keywords: *Compensation, Organizational Communication, Organizational Effectiveness.*

1. PENDAHULUAN

Persaingan antar perbankan semakin ketat baik bank konvensional maupun bank non konvensional. Salah satu bank konvensional adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang memiliki pangsa pasar sendiri seperti usaha kecil dan masyarakat menengah ke bawah. Namun, untuk keberlanjutan BPR maka mau tidak mau BPR harus mengembangkan sayap tidak lagi berfokus pada masyarakat ekonomi menengah ke bawah dan usaha kecil, tetapi harus mampu menembus pasar yang selama ini dikuasai oleh bank konvensional seperti pengusaha menengah ke atas dan ASN. Sehingga BPR dituntut untuk terus berkembang dan mampu memposisikan diri tetap eksis dalam persaingan yang semakin ketat, dan

posisi ini sangat tergantung pada peran yang dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut (Damayanti, 2013).

Perencanaan yang dibuat harus tercapai dengan target-target yang ditetapkan terutama dalam menghasilkan produk-produk perbankan yang sesuai dan strategi penetapan bunga serta peningkatan dalam kinerja perbankan. Peningkatan kinerja ini sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) atau karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya (Damayanti, 2013). Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia., sehingga manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya (Sanwani, 2017). Suatu organisasi yang berorientasi pelayanan, berusaha agar semua sumber daya yang dimiliki dapat diberdayakan secara optimal, sehingga perlu pengelolaan secara efektif (Siagian, 2018).

PT BPR Tanggo Rajo 4 tahun terakhir target capaian mengalami peningkatan yang tidak signifikan, sementara kompensasi yang diterima karyawan terdiri dari berbagai bentuk untuk semua pegawai dari setiap level. Banyaknya kompensasi yang diberikan oleh BPR Tanggo Rajo menunjukkan bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan, merupakan kebijakan yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bentuk peningkatan kinerja BPR Tanggo Rajo. Namun, capaian kinerja yang dihasilkan menunjukkan hasil berfluktuasi meski meningkat di tahun 2020, peningkatannya tidak signifikan dengan kebijakan kompensasi bagi karyawan. Kebijakan peningkatan kompensasi bagi karyawan seharusnya diikuti oleh motivasi karyawan agar kinerja meningkat karena tujuan dari peningkatan kompensasi untuk meningkatkan motivasi. Hal ini merupakan bentuk perhatian dari perusahaan, yang seharusnya karyawan bisa meningkatkan kinerjanya mengingat kompensasi yang diberikan sudah layak harus diikuti oleh kinerja yang tinggi atas beban kerja yang diberikan (Isyandi, 2004). Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas (Nurchayani, 2016). Berdasarkan uraian permasalahan maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja, motivasi dan pemberian kompensasi pada karyawan pada BPR Tanggo Rajo Perseroda Kuala Tungkal?
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi pegawai PT. BPR Tanggo Rajo Perseroda Kuala Tungkal?
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. BPR Tanggo Rajo ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Tanggo Rajo ?
5. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada PT. BPR Tanggo Rajo ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut para ahli, pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014), merefleksikan

seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004), implementasi pendidikan, pengalaman kerja, kreativitas, kompensasi dan kepuasan kerja (Effendi, 2002), dimana hasil kerja tersebut diberikan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Damayanti, 2013). Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dengan kemampuan dan perbuatan yang dilakukan.

Pengukuran Kinerja Pegawai

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2007:155) kinerja merupakan suatu konstrukturnya multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah:

- a. Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakan.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013) adalah pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan minat akan membuat karyawan akan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan baik dan berkualitas. Menurut Mathis dalam Manulang, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan individual, bakat, minat, faktor kepribadian, tingkat usaha yang dicurahkan, motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas, dukungan organisasi, pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja dan manajemen dan rekan kerja.

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan (Damayanti, 2013). Menurut Matis dalam Ermayanti (2018) penilaian kinerja karyawan dinilai dalam beberapa indikator, yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk memberikan feedback kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi, dan secara khusus dilakukan dalam kaitannya dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, pelatihan, dan lain-lain (Syamsir, 2018).

Manfaat Penilaian Kinerja

Manfaat penilaian kinerja dalam sebuah perusahaan digunakan untuk mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan (Damayanti, 2013).

Sedangkan menurut Maulana, penilaian kinerja memberikan manfaat kepada karyawan, dimana penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir. Dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses dari manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu

Kompensasi

Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002) demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryo, 2005). Tujuan Kompensasi diberikan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja, disiplin saat bekerja, membantu menciptakan kesadaran bersama diantara para karyawan, dan mampu mengerjakan segala sesuatu yang dibutuhkan perusahaan (Damayanti, 2013). Apabila dalam pemberian kompensasi yang berupa kompensasi finansial dan nonfinansial tidak disalurkan/diberikan secara tepat, maka perusahaan bisa kehilangan para karyawannya dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya (Damayanti, 2013).

Menurut Sedarmayanti dalam Syamsir (2018) mengemukakan tujuan sistem kompensasi yang baik, antara lain: 1) Menghargai prestasi kerja; 2) Menjamin keadilan; 3) Mempertahankan pegawai; 4) Memperoleh pegawai yang bermutu; 5) Pengendalian biaya; 6) Memenuhi peraturan. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu (Syamsir, 2018).

Menurut hasibuan (2008; 130) secara garis besar kompensasi dibagi menjadi 3 (tiga) jenis yaitu: a) Kompensasi Langsung : penghargaan yang berupa gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap, Gaji merupakan suatu penghargaan yang paling penting dalam suatu perusahaan (Damayanti, 2013), Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja lepas berdasarkan jam kerja (Damayanti, 2013). B) Kompensasi Tidak Langsung: Pemberian manfaat bagi para pekerja diluar gaji dan upah tetap, dapat berupa uang atau barang. C) Insentif : Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitasnya meningkat, sifatnya tidak tetap. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan karena karyawan memiliki prestasi dalam bekerja (Damayanti, 2013).

Menurut Syaifullah (2005; 9) Kompensasi dapat dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yakni : a) Kompensasi Finansial: Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. b) Kompensasi Nonfinansial: Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada kepuasan yang diperoleh, seperti imbalan karir, promosi, jaminan sosial atau bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Damayanti (2013) Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial seperti upah, gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan kompensasi non finansial seperti seperti promosi, penghargaan dan lain-lain.

Menurut Ermawati (2018) Terdapat beberapa jenis kompensasi, antara lain: a) Kompensasi Finansial Langsung Berikut kompensasi yang tergolong pada finansial langsung; Pembayaran gaji pokok dan upah, Pembayaran prestasi, Pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan dan opsi saham , Pembayaran tertanggung, tabungan hari tua dan saham kumulatif. B) Kompensasi Finansial Tidak Langsung Berikut kompensasi yang tergolong finansial tidak langsung : Proteksi seperti asuransi, pesangon, pensiunan, Komisi luar jam kerja seperti lembur, hari besar, cuti, sakit, cuti hamil, Fasilitas seperti rumah, biaya pindah atau kendaraan. C) Kompensasi Non Finansial Berikut beberapa kompensasi yang tergolong non finansial: Kompensasi yang dikarenakan karir dapat berupa peluang promosi, pengakuan karya atau prestasi istimewa, Kompensasi non finansial yang diberikan pada lingkungan kerja dapat berupa pujian, kenyamanan dalam bekerja, lingkungan bekerja yang kondusif dan menyenangkan

Motivasi Kerja

Menurut para ahli, pengertian motivasi adalah merupakan akibat suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya (Ermawati, 2018). Dengan kata lain motivasi adalah dorongan terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu (Syamsir, 2018). Tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, makin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan (Syamsir, 2018). Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi menurut Suprianto dalam Ermawati (2018) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi motivasi, antara lain: 1) Intensif Materi: Perihal yang dimaksud disini dapat berupa gaji yang diperoleh karyawan pada periode waktu tertentu sesuai dengan kebijakan instansi. Gaji menjadi penting dalam beberapa hal gaji menjamin suatu mata pencaharian sehingga mendorong untuk seseorang untuk bekerja. Besar gaji menunjukkan status pekerjaannya dan kenaikan gaji merupakan penegasan keberhasilan. Dengan kata lain gaji yang tinggi dapat digunakan untuk jaminan kehidupan tanpa ada perasaan dan keterlibatan emosi yang lebih dalam dengan orang lain. 2) Intensif Non Materi : Hal yang bersifat non materi dapat berupa tanggungjawab, pengayaan pekerjaan, promosi yang sangat berpengaruh pada motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Individu

Yoeyong Rahsel (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (variabel X terhadap kinerja pegawai (variabel Y) dan dapat diterima kebenarannya, hipotesis nol ditolak. Selanjutnya, penelitian Sindi Larasari & Alini Gilang (2014) mengungkapkan bahwa variabel motivasi kerja (X) yang terdiri dari kebutuhan prestasi (x1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.551. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitiannya. Penelitian Ma'ruf Ummul Chair (2020) menunjukkan bahwa hasil bahwa terdapat pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Individu

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2018), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Individu melalui Motivasi Kerja

Kompensasi menurut Martoyo (2016) kompensasi adalah pengaturan seluruh pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non financial). Hariandja (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Matlhis dan Jackson (2017) memberikan pengertian lain tentang kompensasi, yaitu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

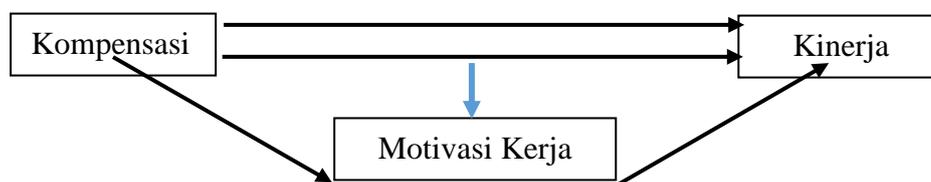
Menurut Panggabean (2018) kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Sedangkan Ruki (2019) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja baik secara langsung, rutin atau tidak langsung (pada suatu perusahaan). Hasibuan (2017) mengungkapkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (individual performance) dengan kinerja lembaga (institutional performance) atau kinerja perusahaan (corporate performance).

Bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik. Kinerja seorang karyawan akan lebih baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik. Menurut Maria Ulfa (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah, "Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok

orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Maria Ulfa (2019) menjelaskan bahwa, “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.” Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian tentang analisis kinerja pegawai dari pemberian kompensasi melalui motivasi kerja pegawai pada PT. BPR Tanggo Rajo Persero dapat dilihat pada gambar 2.1. sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja
- H2: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai
- H3: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai
- H4: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

3. METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel laten bebas yaitu Kompensasi (X1) serta satu variabel intervening Motivasi Kerja (M) dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Variabel yang dibangun dengan menggunakan dimensi dan indikator melalui pertanyaan dengan menggunakan liker scale 5 point.

Sampel

Sampel pada penelitian ini adalah pegawai PT BPR Tanggo Rajo Kuala Tungkal sebanyak 32 pegawai.

Metode

Penelitian ini telah menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan kuantitatif dengan metode explanatory. Alat analisis yang telah digunakan adalah SEM berbasis Varian atau Partial Least Square (PLS). Pertimbangannya karena sampel penelitian tergolong kecil sehingga PLS cocok digunakan. PLS juga sangat kuat untuk orientasi prediksi sehingga cocok untuk digunakan mengembangkan teori dalam penelitian yang bersifat eksplorasi (Hair et al., 2017).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dikelompokan dari jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, dan lama bekerja. Deskripsi variabel kompensasi pada tiap dimensi terdiri dari indikator yang cukup baik dan ada yang baik. Begitu juga dengan variabel motivasi kerja juga bervariasi pada tiap dimensi dengan indikator ada yang cukup termotivasi dan termotivasi dalam

bekerja. Kinerja pegawai pada tiap dimensi terdapat indikator yang cukup optimal dan optimal dalam menghasilkan kinerja.

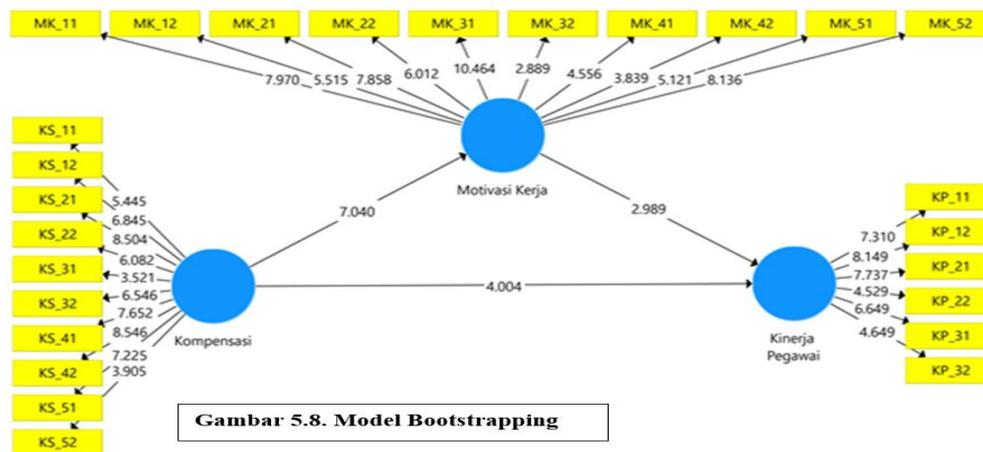
Uji Hipotesis

Pengujian Model Pengukuran (outer model)

Pengujian model pengukuran (outer model) dilakukan terhadap indikator dan dimensi pembentuk konstruk laten, menggunakan confirmatory factor analysis (CFA). Sifat konstruk yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reflektif . untuk melihat tingkat validitas dalam penelitian ini menggunakan Convergent Validity dan Discriminant Validity sementara reliabilitas menggunakan Composite Reliability. Ukuran dikatakan tinggi jika berkorelasi dengan konstruk yang diukur lebih dari 0,70 (Hair et al. 2017). Penelitian ini menggunakan variabel Kompensasi (KS), Motivasi kerja (MK), Kinerja Pegawai (KP). Hasil pengujian second order(CFA) disajikan sebagai berikut :

Gambar 5.7. Model Hasil Pengukuran

Berikut hasil pengujian Model Bootstrapping pada gambar 5.8. |



Gambar 5.8. Model Bootstrapping

Gambar 1. Second Order Confirmatory Factor Analysis

Gambar 1 menunjukkan bahwa semua indikator dari 3 (tiga) variabel dapat variabel bervariasi dalam merefleksikan hubungan. Pada variabel kompensasi terdapat indikator di bawah (<) 0,70 yakni KS_31 (0,604) dan KS_52 (0,571). Motivasi Kerja yakni MK_22 (0,660) dan MK_51 (0,672). Sementara variabel Kinerja Pegawai semua indikator mencerminkan nilai loading faktor yang kuat dalam membentuk konstruk di atas 0,70.

Pengujian Model Struktural (Structural Model)

Hasil evaluasi untuk variabel Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 5.1

Tabel 1. Nilai R Square

	R Square	RSquare Adjusted
Kinerja Pegawai	0,526	0,493
Motivasi Kerja	0.433	0.414

Sumber : Data diolah , 2021

Tabel 1 menggambarkan bahwa bahwa nilai R2 dan R2 Adjusted dari Motivasi kerja 0,433 & 0,414 > 0,3; kriteria yang digunakan sebesar 0,3, ini termasuk kategori moderat, untuk Kinerja pegawai 0,526 & 0,493 > 0,5 pada tingkat Kuat. Artinya Kompensasi mampu memprediksi Motivasi kerja cukup kuat atau moderat terhadap variabel motivasi kerja serta memberikan kontribusi pengaruh sebesar 43 %. Untuk kinerja pegawai kompensasi dan motivasi kerja mampu memprediksi variabel kinerja pegawai dengan kategori kuat, kedua variabel memberikan kontribusi pengaruh sebesar 53 % , sehingga kriteria yang dihasilkan menggambarkan bahwa model penelitian sesuai kondisi di lapangan. Nilai Path Coefficients dari variabel laten dapat dilihat pada tabel 5.11 berikut ini.

Tabel 2. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,425	0,398	0,224	4,004	0,006	Diterima
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0,658	0,700	0,066	7,040	0,000	Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,557	0,612	0,186	2,989	0,003	Diterima
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,467	0,511	0,152	2,409	0,016	Diterima

Sumber : Data diolah,2021

Nilai T statistic > 1,96 dan P Value dengan tingkat signifikan 0,05

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai bersifat positif dan signifikan hal ini memiliki makna semakin baik kompensasi yang diberikan pada pegawai maka semakin meningkat kinerja pegawai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 4,004 > 1,96. Kompensasi terhadap motivasi, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja menunjukkan t statistik > 1,96 dan p-value < 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini **diterima** , bahwa terdapat pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini menghasilkan model yang menggambarkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini sesuai dengan faktanya bahwa semakin baik tingkat kompensasi yang diberikan akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi dan kinerja pegawai akan meningkat.

Saran

Kinerja pegawai harus terus dievaluasi seiring dengan kompensasi yang diberikan, agar kebijakan perusahaan berdampak terhadap peningkatan kinerja dari PT BPR Tanggo Rajo.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana
 Butar-butar, M. E. 2016. Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya (PERSERO) Kantor Wilayah Pekanbaru. *JOM FISIP* Vol. 3 No. 2

- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co.
- Damayanti, A. P., Susilaningih., & Sumaryanti, S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS* Vol. 2 No. 1
- Ermawati, E. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta di Kabupaten Lumajang. *Progress Conference* Vol. 1 No. 1
- Flippo, Edwin B. (2005). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gunawan, Imam. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Gungor, P. 2011. The Relationship between Reward Management System and Employee Performance with the Mediating Role Of Motivation: A Quantitative Study On Global Banks. *Procedia Social and Behavioral Sciences Elsevier*
- Hasibuan, S.P Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmita Sahban (2015), *Pengauh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai*, artikel. <http://www.researchgate.net/publication/313549789>
- Ika Lusiana, Shanti Kirana, Faula Arina (2015) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) (Studi Kasus di Divisi Produksi PT. XYZ). <http://journals.untirta.ac.id>
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi, Edisi Keempat*. Jakarta: Erlangga.
- Manulang, I. M. Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pemberian Pendidikan dan Pelatihan Pada PT. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)* Vol. 18 No. 2 p-issn: 1412-0593 e-issn: 2685-7294
- Muljani, N. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 4 No. 2
- Ma'ruf Ummul Chair.2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *JURNAL BRAND*, Volume 2 No. 1, Juni 2020 <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Mahar Nur Sasongko, Ahyar Yuniawan (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Pt Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* Volume 5, Nomor 2, Tahun 2016, Halaman 1-10 <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen UNUD* Vol. 5 No. 1 ISSN: 2302-8912
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. 2020. The Effect Of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Rini, Dibyantoro, M. Ihsan ardianto (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semester Palembang). <https://jurnal.polsri.ac.id>
- Sanwani, A. 2017. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Agung Pelita Industrindo (API) Tangerang. *Jurnal Mozaik*. Vol. IX Edisi 1 e-issn: 26148390 p-issn: 18581269
- Siagian, M. 2018. Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. Vol. 6 No. 2 p-issn: 2337-3350 e-issn: 2549-9491
- Siregar, Syofian. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta : Prenadamedia Group
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto, dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media, 2008
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY
- Syamsir, M., Tamsah, H., & Hatma, R. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan. *Jurnal Mirai Management* Vol. 3 No. 2
- Sindi Larasari & Alini Gilang (2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* Vol V, No 3, Desember 2014
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Widagdo, A., Widodo, D. S., & Samosir, P. S. 2018. Effect Of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEEM)* e-issn: 2348-5302 p-issn: 2348-8875
- Widoyoko, E.P. 2016. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. . Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Yoeyong Rahsel, 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad). *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02, Juli 2016.
- Zilarsy, I., Indarti, Sri., & Daulay, I. N. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Eka Dura Indonesia Rokan Hulu. *Jom Fekon*. Vo. 1 No. 2.