

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang)**

Rini, Dibyantoro, M. Ihsan ardianto
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya
Jl.Srijaya Negara Bukit Besar, 30139
e-mail: zakaria.rini@yahoo.co.id

Abstract

This research was conducted at PT Duta Oktan Semesta Palembang. This study uses compensation as an independent variable, motivation as an intervening variable and performance as the dependent variable. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation on employee performance through employee motivation as an intervening variable. The sample used was an employee of PT Duta Oktan Semesta Palembang set the number of samples in this study were 42 respondents. The analysis includes the validity test, reliability test, the classic assumption test, test models, regression analysis and path analysis. Based on the results of two regression analyzes can be performed so that the path analysis found that the variable motivation to become an intervening variable is based on the calculation of the standardized coefficients for the indirect effect of compensation on performance through employee motivation at 48.1% greater than the direct effect of compensation on performance of 24.3%. The author concluded that the company should increase the motivation of employees to improve their performance.

Keywords : Compensation, Motivation, Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang dinamis yaitu manusia selalu dapat berubah untuk meningkatkan kualitas dirinya ke arah yang lebih baik dan lebih maju. Upaya menciptakan sumber daya manusia yang handal, dapat dilakukan dengan berbagai hal seperti pelatihan, seminar, workshop, pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi kepada karyawan. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi dan pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mendukung kontribusi para karyawannya yaitu berupa kinerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

PT Duta Oktan Semesta Palembang adalah perusahaan swasta, maka karyawan dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik agar perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Untuk memicu kinerja yang baik, perusahaan memberikan kompensasi serta motivasi kepada karyawan guna menghasilkan produktivitas dan kontribusi yang baik pada perusahaan. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan, ternyata karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang memiliki kinerja yang berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti kompensasi dan motivasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan berbeda-beda sesuai dengan jenjang pendidikan, jenjang karir, dan jangka waktu kerja pada PT Duta Oktan Semesta Palembang. Kompensasi diberikan berdasarkan undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun, pada kenyataannya tidak semua pemberian kompensasi menyebabkan peningkatan kinerja karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang. Hal ini dibuktikan oleh beberapa karyawan yang mendapat kompensasi cukup besar, namun kinerja tidak meningkat, sebaliknya terdapat beberapa karyawan yang mendapat kompensasi tidak begitu

besar namun kinerja dari karyawan tersebut baik dan meningkat. Peningkatan kinerja juga diakibatkan oleh pemberian motivasi oleh pimpinan perusahaan.

Pemberian motivasi dilakukan dengan cara pengawasan pada setiap unit kerja dan pemberian pujian atas kinerja karyawan serta kenaikan jenjang karir apabila karyawan memberikan kinerja yang baik pada PT Duta Oktan Semesta Palembang. Selain itu, penulis juga mendapatkan data absen karyawan periode Januari-Maret 2014. Berdasarkan absen karyawan, terlihat bahwa 14 karyawan sering terlambat masuk jam kerja dan tidak bekerja dengan jam penuh yang telah diwajibkan. Dari wawancara yang dilakukan kepada manajer, manajer mengemukakan bahwa karyawan tersebut ternyata mendapatkan kompensasi yang cukup besar namun tidak bekerja secara maksimal untuk perusahaan. Adapun rumusan masalahnya adalah bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang melalui motivasi sebagai variabel Intervening.

Bahan dan Metode

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2002:118). Menurut Hasibuan (2002:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah:

1. Permintaan dan penawaran tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Posisi jabatan
5. Kondisi perekonomian nasional
6. Produktifitas dan kinerja karyawan
7. Jenis dan sifat pekerjaan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan

Pengertian motivasi menurut Mangkunegara (2005: 61) yaitu motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Istilah kinerja menurut Mangkunegara (2007:9) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2007:228) adalah :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:113). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2002:121) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Penelitian dilakukan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang bertempat di daerah Jalan Veteran No. 619 - 621. Objek yang akan diteliti ialah pada bidang Sumber Daya Manusia mengenai

pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang berada di PT Duta Oktan Semesta Palembang. Sampel yang diambil pada penelitian ini merupakan populasi karyawan di PT Duta Oktan Semesta Palembang. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* sebanyak 42 karyawan. Dengan cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain *sampling jenuh* adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik yang akan penulis gunakan dalam menganalisis data adalah teknik dengan metode deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mencari dan mengumpulkan data, menyusun, menggunakan serta menafsirkan data yang sudah ada berdasarkan standarisasi dan dihitung melalui program SPSS 11.5 for Windows. Melalui metode ini penulis menguraikan secara lengkap, teratur dan teliti mengenai Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Duta Oktan Semesta melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. Adapun rumus yang digunakan yaitu menggunakan rumus Regresi Berganda. Menurut Sugiyono (2008:261) regresi digunakan oleh peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila kedua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi berganda ini dapat ditulis:

$$Y_1 = b_1X_1 + e_1$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_2X_2 + e_2$$

Dimana

- Y = Kinerja Karyawan
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien garis regresi
- X₁ = Variabel Kompensasi
- X₂ = Variabel Motivasi
- e = residual atau prediction error

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada 42 karyawan PT Duta Oktan Semesta. Berikut adalah profil dari responden tersebut dapat dilihat dibawah ini: Berdasarkan jenis kelamin, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 responden, dan sisanya 12 responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan usia, responden yang berusia < 20 tahun sebanyak 4 responden, 19 responden berusia 21 – 29 tahun, 9 responden berusia 30 – 39 tahun, 40 – 49 tahun, dan sisanya 4 responden berusia > 50 tahun. Berdasarkan penghasilan, responden yang berpenghasilan < 3.000.000 sebanyak 18 responden, 13 responden berpenghasilan < 4.000.000, 7 responden berpenghasilan < 5.000.000, dan sisanya 4 responden berpenghasilan > 5.000.000. Berdasarkan pendidikan, responden yang pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 7 responden, 23 responden memiliki pendidikan terakhir Diploma, 9 responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana, dan sisanya 2 responden memiliki pendidikan terakhir lainnya (bukan SMP, SMA/SMK, Diploma, Sarjana).

Sebelum dilakukan pembahasan penulis melakukan pengujian terlebih dahulu yaitu uji *validitas* dan uji *reliabilitas* untuk melihat apakah kuesioner sudah valid dan reliabel atau tidak. Adapun variabel yang akan diuji yaitu variabel bebas (*independent variable*) berupa variabel kompensasi, variabel terikat (*dependent variable*) berupa kinerja dan variabel mediasi (*Intervening variable*) motivasi pada PT Duta Oktan Semesta Palembang. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item correlation*, sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r *product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0.01$ kemudian n (sampel) = 42 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,3.

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.2	0,771	0,393	Valid

	X1.3	0,650		
	X1.4	0,682		
	X1.5	0,771		
	X1.6	0,658		
	X1.7	0,732		
	X1.8	0,856		
Motivasi Kerja	X2.3	0,797	0,393	Valid
	X2.4	0,827		
	X2.5	0,942		
	X2.6	0,824		
	X2.8	0,447		
	X2.9	0,908		
	X2.10	0,759		
Kinerja	X3.1	0,536	0,393	Valid
	X3.2	0,661		
	X3.3	0,677		
	X3.4	0,643		
	X3.5	0,664		
	X3.6	0,677		
	X3.7	0,771		

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014.

Dari tabel 1 hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

Uji reliabilitas merupakan alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Menurut Ghazali (2005) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,910	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,930	0,60	Reliabel
Kinerja	0,878	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014.

Nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Analisis deskripsi terhadap variabel kompensasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kompensasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

Tabel 3. Pernyataan Responden Mengenai Kompensasi

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		rerata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.1.2	0	0	3	7,1	15	35,7	16	38,1	8	19,0	3,69
X.1.3	0	0	1	2,4	14	33,3	18	42,9	9	21,4	3,83
X.1.4	0	0	0	0	15	35,7	17	40,5	10	23,8	3,88
X.1.5	0	0	0	0	15	35,7	19	45,2	8	19,0	3,83
X.1.6	0	0	3	7,1	17	40,5	14	33,3	8	19,0	3,64
X.1.7	0	0	2	4,8	16	38,1	16	38,1	8	19,0	3,71
X.1.8	0	0	0	0	17	40,5	15	35,7	10	23,8	3,83
Mean											3,77

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014.

Dilihat dari rata-rata kompensasi menunjukkan skor 3,77 hal ini berarti karyawan memberikan persepsi yang baik terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh responden menyatakan kompensasi yang didapat sesuai dengan kemampuan dan jenis pekerjaan. Analisis deskripsi terhadap variabel motivasi akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai motivasi, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Pernyataan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		rerata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X.2.3	0	0	1	2,4	12	28,6	18	42,9	11	26,2	3,93
X.2.4	0	0	3	7,1	11	26,2	18	42,9	10	23,8	3,83
X.2.5	0	0	0	0	7	16,7	20	47,6	15	35,7	4,19
X.2.6	0	0	0	0	8	19,0	23	54,8	11	26,2	4,07
X.2.8	0	0	0	0	11	26,2	17	40,5	14	33,3	4,07
X.2.9	0	0	1	2,4	10	23,8	16	38,1	15	35,7	4,07
X.2.10	0	0	0	0	9	21,4	20	47,6	13	31,0	4,10
Mean											4,03

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014.

Dilihat dari rata-rata motivasi menunjukkan skor 4,03 hal ini berarti karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh responden setuju bekerja dengan motivasi yang tinggi, memiliki motivasi untuk mengembangkan potensi dan menghasilkan mutu kerja yang baik. Analisis deskripsi terhadap variabel kinerja akan dilakukan dari hasil pernyataan responden mengenai kinerja, dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya sebagai berikut.

Tabel 5. Pernyataan Responden Mengenai Kinerja

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		rerata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.3.1	0	0	0	0	12	28,6	25	59,5	5	11,9	3,83
Y.3.2	0	0	0	0	12	28,6	22	52,4	8	19,0	3,90
Y.3.3	0	0	0	0	13	31,0	20	47,6	9	21,4	3,90
Y.3.4	0	0	0	0	12	28,6	19	45,2	11	26,2	3,98
Y.3.5	0	0	1	2,4	12	28,6	24	57,1	5	11,9	3,79
Y.3.6	0	0	0	0	13	31,0	20	47,6	9	21,4	3,90
Y.3.7	0	0	2	4,8	16	38,1	17	40,5	7	16,7	3,69
Mean											3,85

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014.

Dilihat dari rata-rata kinerja menunjukkan skor 3,85 hal ini berarti karyawan memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh responden setuju bekerja dengan mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin kerja yang baik karena penyelesaian kerjanya sudah cukup optimal serta menyelesaikan tugas terbukti sangat lancar dan tepat waktu. Berdasarkan dari hasil perhitungan dengan menggunakan program spss maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi terhadap motivasi sebagai berikut.

Tabel 6. Coefficients^(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,282	3,093		3,324	,002
Kompensasi	,680	,115	,682	5,898	,000

^a Dependent Variable: motivasi

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014.

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y_1 = 0,682 X_1$. Persamaan regresi tersebut mempunyai arti koefesian regresi (b1) bernilai positif sebesar

0,682, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program spss maka diperoleh hasil regresi antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel 7. Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,958	1,843		2,690	,010
Kompensasi	,203	,083	,243	2,440	,019
Motivasi	,590	,083	,706	7,075	,000

^a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014.

Dari hasil regresi yang didapat maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y_2 = 0,243 X_1 + 0,706 Y_1$. Koefisien regresi kompensasi (b3) bernilai positif sebesar 0,243, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi motivasi kerja (b2) bernilai positif sebesar 0,706, hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga adanya peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi antara kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 8. Model Summary^(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682(a)	,465	,452	3,38351

^a Predictors: (Constant), TKOMPEN

^b Dependent Variable: TMOTIV

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2014.

Berdasarkan tabel *Summary* diperoleh angka (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,452 yang berarti 45,2 % variabel motivasi kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan sisanya ($100\% - 45,2\% = 54,8$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Hasil koefisien determinasi antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 9. Model Summary^(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,890(a)	,792	,782	1,78474

^a Predictors: (Constant), TMOTIV, TKOMPEN

^b Dependent Variable: TKERJA

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014.

Berdasarkan tabel *Summary* diperoleh angka (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,782 yang berarti 78,2 % variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kompensasi sisanya (100%-78,2% = 21,8) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan pengaruh dan signifikansi variabel. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$. Hasil uji t antara kompensasi terhadap motivasi kerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 10. Coefficients(a)

Model	t	Sig.
1 (constant)	3,324	,002
Kompensasi	5,898	,000

^a Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014.

Nilai t hitung kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 5,898, sementara untuk t tabel dengan sig $\alpha = 0,05$ dan $df = n - k$, yaitu $42-1 = 41$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,682. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Hasil uji t antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

Tabel 11. Coefficients^(a)

Model	T	Sig.
1 (Constant)	2,690	,010
Kompensasi	2,440	,019
Motivasi	7,075	,000

^a Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data Primer, 2014.

Nilai t hitung kompensasi terhadap kinerja sebesar 2,440 sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $42 - 2 = 40$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,683. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Nilai t hitung motivasi terhadap kinerja sebesar 7,075 sementara untuk t tabel dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $42 - 2 = 40$, maka didapat t tabel satu sisi sebesar 1,683. Nilai t hitung lebih besar dibanding t tabel, hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Besarnya nilai error pada masing-masing pengaruh variabel independen terhadap dependen di dapat melalui perhitungan sebagai berikut:

$$Pe1 = \sqrt{1 - 0,682} = 0,731$$

$$Pe2 = \sqrt{1 - 0,890} = 0,455$$

Dalam teori trimming pengujian validitas model riset diamati melalui perhitungan koefisien determinasi total sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - Pe1^2 - Pe2^2 \\ &= 1 - (0,731)^2 - (0,455)^2 \\ &= 1 - (0,534) - (0,207) \end{aligned}$$

$$= 0,889$$
$$= 88\%$$

Nilai koefisien determinasi sebesar 88% menunjukkan bahwa 88% informasi yang terkandung dalam data dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya sebesar 12% dijelaskan oleh error dan variabel lain di luar model. Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,243. Sementara pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yaitu $0,682 \times 0,706 = 0,481$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja atau dapat dikatakan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja, sehingga setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dilihat dari hasil regresi dimana diperoleh nilai kompensasi secara langsung terhadap kinerja sebesar 0,243. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang. Hal ini sejalan dengan teori Handoko (2002:155) melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada PT Duta Oktan Semesta diperoleh bahwa kompensasi tidak sepenuhnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan, karena terdapat beberapa kinerja karyawan yang kurang baik meskipun kompensasi telah diberikan. Hal ini disebabkan karena pemberian kompensasi secara merata kepada karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang sesuai dengan kedudukan karyawan, sehingga meskipun kinerja tidak meningkat karyawan akan tetap mendapatkan kompensasi dan gaji dari perusahaan. Upaya mengatasi permasalahan diatas, maka sebaiknya perusahaan memberikan sanksi dan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang diberikan, sehingga kompensasi yang dirasakan oleh karyawan akan lebih adil dan dapat memacu untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Hasil analisis intervening menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Duta Oktan Semesta melalui motivasi kerja, yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja yang lebih besar dibanding pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0,481 hasil dari perkalian antara regresi kompensasi ke motivasi sebesar 0,682 dan motivasi ke kinerja sebesar 0,706. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah dengan kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000:115). Hal ini sejalan dengan teori Robbins (2007:84) Apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya pencapaian hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan pada PT Duta Oktan Semesta Palembang, ternyata perusahaan telah memberikan motivasi pada karyawan, namun pemberian motivasi masih dianggap kurang baik sehingga terdapat beberapa kinerja karyawan yang kurang baik. Upaya mengatasi hal ini, maka sebaiknya perusahaan memberikan motivasi yang lebih baik dan merata kepada karyawan seperti pemberian pujian, penghargaan, peluang kenaikan pangkat dan aktualisasi diri kepada karyawan sehingga karyawan akan lebih termotivasi. Melalui pemberian motivasi yang baik maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya masing-masing. Hal ini bertujuan untuk memperoleh jabatan yang lebih besar sehingga mendapatkan kompensasi yang lebih besar pula.

Kesimpulan dan Saran

Kompensasi secara langsung terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,243. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan fasilitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 24,3%. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja sebesar 0,481. Dari hasil analisis jalur langsung dan tidak langsung, kompensasi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan motivasi menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,1%. PT Duta Oktan semesta Palembang sebaiknya dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi kepada pegawai, namun untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya PT Duta Oktan Semesta juga harus memberikan aturan baru kepada pegawai seperti pemberian sanksi bagi pegawai yang kinerjanya dianggap kurang baik. Sanksi ini dapat berupa pemotongan gaji/kompensasi dan lain sebagainya sebagai akibat dari keterlambatan kerja berdasarkan absen dan berdasarkan penilaian kualitas kerja yang dianggap kurang baik, sehingga pegawai akan berusaha untuk memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. PT Duta Oktan Semesta Palembang sebaiknya dapat menambah dan meningkatkan pemberian motivasi kepada pegawai. Hal ini dikarenakan tidak hanya kompensasi yang berpengaruh pada kinerja pegawai, namun pemberian motivasi juga mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai. Pemberian motivasi dapat dilakukan melalui aktualisasi diri bagi pegawai yang dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik, kenaikan jabatan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi, pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi seperti pemberian plakat, pujian dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Arep, Ishak & Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Grasindo
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Aprentice-Hall, Inc.
- Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: Andi Offset.
- Hani, Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hazisma. 2013. “*Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang)*”. Jurnal Orasi Bisnis. Edisi Ke IX Mei.
- Khuzaini. 2009. *Analisis Jalur Dalam Fungsi Pelayanan Terhadap Loyalitas Nasabah dengan Purna-Pelayanan sebagai Variabel Intervening Studi Kasus di BPR Ponorogo*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 13 No. 2.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., dkk. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Megawati. Sintara. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Panca Persada Mulia Magelang Melalui Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Program SI Ekonomika.

- Rahayu, Suci. 2013. *Aplikasi Metode Trimming Pada Analisis Jalur Dalam Penentuan Model Kausal Loyalitas Pelanggan Toserba "X"*. Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung
- Riduwan, dkk. 2013. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Rini. 2004. "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja (Penelitian terhadap karyawan di PT PG Kebon Agung Malang)*". Tesis Tidak Dipublikasikan, Program Pascasarjana, Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Setyawan, Henry Wahyu. 2008. *Pengaruh Organizational Bases Self Esteem dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening*. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sultan Agung. Semarang.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ketujuh Belas. Bandung: Alfabeta.
- Umar. Husein. 2003. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Yusi, Syahirman. 2009. *Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif*. Palembang: Citrabooks Indonesia.