

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
KARYAWAN PT. DINAMIKA KARYA PERSADA**

Lia Aprianti

STIE Mahardhika
Program Studi Manajemen
Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Untuk mampu dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, maka kinerja perusahaan harus lebih ditingkatkan setiap waktu tentu saja hal ini berkaitan erat dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Dinamika Karya Persada”. Dengan menggunakan metode teknik sampling sensus / sampel jenuh / total sampling maka semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu 35 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Path Analysis* / Analisis Jalur kemudian dilakukan Uji Statistika yaitu data penelitian menunjukkan lulus Uji Validitas dengan hasil yang valid. Uji Reliabilitas hasilnya reliabel. Data penelitian telah berdistribusi normal dan terbebas dari unsur-unsur Asumsi Klasik, artinya lulus Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan hasil penelitian yaitu

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
- 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
- 4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja*

ABSTRACT

To be able to compete with other similar companies, the company's performance must be improved every time, of course this is closely related to Human Resources Management. This study entitled "The Effect of Compensation on Performance Through Employee Motivation at PT. The Dynamics of Persada's Works ". By using the census sampling / saturated sample / total sampling method, all members of the population are sampled, namely 35 respondents. The purpose of this study is to examine and analyze the effect of compensation on performance through work motivation. In this study using the method of Path Analysis / Path Analysis then performed a Statistical.

Test that is research data showing passing the Validity Test with valid results. Reliability test results are reliable. The research data has a normal distribution and is free from the elements of Classical Assumptions, meaning that it passes the Heteroskedasticity Test and the Multicollinearity Test. This type of research is a quantitative study with the results of the study are

1) Compensation has a significant effect on the work motivation of employees of PT. Dinamika Karya Persada. 2) Work motivation has a significant effect on the performance of the employees of PT. Dinamika Karya Persada. 3) Compensation has a significant effect on the performance of employees of PT. Dinamika Karya Persada. 4) Compensation has a significant effect on performance through the work motivation of employees of PT. Dinamika Karya Persada.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Performance*

LATAR BELAKANG

Persaingan dunia usaha telah menyebar keseluruh dunia sehingga tidak ada lagi batasan antara negara satu dengan negara lainnya, sehingga organisasi / perusahaan berusaha untuk bisa tetap eksis dalam persaingan tersebut. Agar dapat terjaga eksistensinya dibutuhkan keberanian suatu organisasi / perusahaan untuk menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Untuk memenangkan persaingan tersebut harus didukung oleh sumber daya yang dimiliki baik Sumber Daya Manusia (SDM), sumber daya fisik, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi, sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti sumber daya fisik, sumber daya keuangan, dan sumber daya informasi tidak dapat memberikan hasil yang maksimal jika tidak didukung sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menangani sumber daya manusia (SDM) terdapat permasalahan kinerja karyawan yang selalu menjadi prioritas utama suatu organisasi / perusahaan, faktor – faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Dinamika Karya Persada merupakan salah satu perusahaan yang sedang meningkatkan kinerja karyawannya agar tetap eksis dalam era persaingan usaha, dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dengan cara mempertimbangkan kompensasi agar mempunyai motivasi kerja tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dari penjelasan tersebut diatas maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan PT. Dinamika Karya Persada”

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah menunjukkan inti permasalahan dari penelitian ini yang ingin

diteliti, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada ?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada ?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada ?
- 4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada ?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George Terry dalam Tohardi (2017:10), manajemen adalah pencapaian tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan bantuan orang lain.

Menurut Sedarmayanti (2017:37) menyatakan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Kompensasi

Adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri / disangkal bahwa kompensasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu perusahaan tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti disatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak mengharapakan menerima kompensasi tertentu, Siagian (2018:252).

Menurut Mangkunegara (2017:61), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau

energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Bagi atasan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Besar kecilnya kompensasi karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator, (Mangkunegara, 2017:84) antara lain :

1. Penilaian Prestasi kerja
Penilaian prestasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi dalam pengambilan keputusan untuk memberikan kompensasi, disesuaikan dengan tingkat prestasi kerja secara proporsional agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial.
2. Tingkat pendidikan.
Tingkat pendidikan disesuaikan dengan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan sehari – hari.
3. Tingkat jabatan
Ini adalah masalah yang sangat penting bagi perusahaan karena manajemen dalam menentukan komensasi berdasarkan jabatan karyawan yang bersangkutan, semakin tinggi jabatan seseorang maka semakin besar kompensasi yang diterimanya.
4. Masa kerja karyawan
Dasar pemikiran pengupahan berdasarkan masa kerja karyawan adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada perusahaan. Semakin senior seorang karyawan, semakin tinggi loyalitas pada organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Mulyadi (2017:87) motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan

dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Menurut Robbins dalam Suparyadi (2015) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Menurut Sutrisno (201:117-119) bahwa motivasi diukur dengan indikator antara lain sebagai berikut :

- 1) Keinginan untuk berkuasa.
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang – kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara – cara yang tidak terpuji.
- 2) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi.
- 3) Kompensasi yang memadai.
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan karyawan bekerja dengan tidak tenang, dari sinilah jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- 4) Supervisi yang baik.
Fungsi supervisi adalah untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang 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 dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela, 2017:481).

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2015:4).

Menurut Sedarmayanti (2009) yang dikutip oleh Tannady (2017:154-155) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental kerja (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan (kompensasi), dan lain – lain.

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Indikator – indikator kinerja menurut Bangun (2016:233-234) antara lain sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu

untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

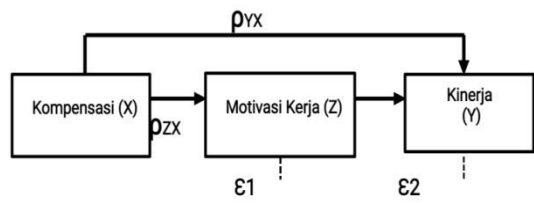
3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan sudah melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh pada penggunaannya.

4) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan karyawan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

KERANGKA KONSEPTUAL



Sumber : Diolah oleh peneliti (2019)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini juga bermaksud untuk menjelaskan pengaruh satu variabel dengan variabel yang lain yang didukung oleh teori dan dalam mengumpulkan data melalui kuesioner, maka tipe penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori. Tipe penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2017:6) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya mengadakan kuesioner, *test*, wawancara dan sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan PT. Dinamika Karya Persada di Surabaya. Karena jumlah populasi menurut peneliti sedikit, maka peneliti menggunakan teknik sampling sensus / *total sampling* / sampling jenuh. Teknik sampel jenuh / *total sampling* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, Sugiyono (2017:99).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil olah SPSS (Statistics Product and Service Solution) diperoleh hasil Uji Validitas sebagai berikut :

Tabel 4.17
Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Keterangan
Kompensasi 1	0,874	Valid
Kompensasi 2	0,819	Valid
Kompensasi 3	0,852	Valid
Kompensasi 4	0,721	Valid
Motivasi Kerja 1	0,800	Valid
Motivasi Kerja 2	0,844	Valid
Motivasi Kerja 3	0,919	Valid
Motivasi Kerja 4	0,813	Valid
Kinerja 1	0,684	Valid
Kinerja 2	0,907	Valid
Kinerja 3	0,906	Valid
Kinerja 4	0,823	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil analisis Uji Validitas bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas (Valid).

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Kompensasi	0,973	Reliabel
Motivasi Kerja	0,963	Reliabel
Kinerja	0,955	Reliabel

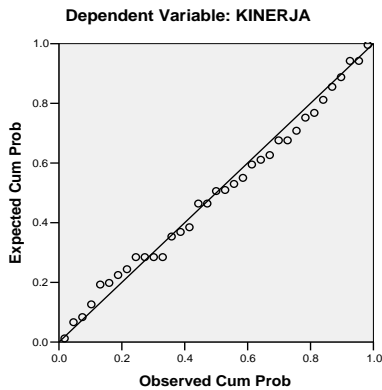
Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan dari SPSS di tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa data

hasil kuisioner telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel yaitu kompensasi, motivasi kerja dan kinerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

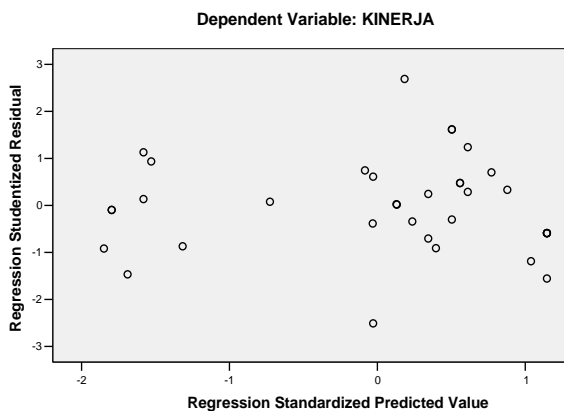


Gambar 4.1 Uji Normalitas
Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari gambar 4.1 data penelitian memenuhi syarat berdistribusi normal, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut maka model memenuhi asumsi normalitas., Priyatno (2017:74).

Uji Heteroskedasitas

Scatterplot



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil olahan SPSS pada gambar 4.2 maka dapat dijelaskan bahwa pada gambar *Scatterplot* menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, hal ini dikarenakan pada gambar *Scatterplot* titik – titik menyebar diatas dan dibawah titik origin (angka nol) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur, (Sunyoto, 2016:90).

Tabel 4.19

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	,163	6,120
	MOTIVASI KERJA	,163	6,120

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 4.19 diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinearitas.

Path Analysis / Analisis Jalur

Tabel 4.20

Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur

1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,078	,927		,085	,933
	KOMPENSASI	,969	,075	,915	12,998	,000

a. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.21
Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,915 ^a	,837	,832	1,60217	2,000

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

b. Dependent Variable: MOTIVASI KERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.21 maka persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur untuk Sub Struktur 1 yaitu :

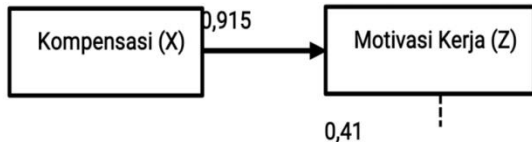
$$Z = \rho_{zx} \cdot X + \epsilon_1$$

$$Z = 0,915 X + \sqrt{1 - Adjusted R Square}$$

$$Z = 0,915 X + \sqrt{1 - 0,832}$$

$$Z = 0,915 X + 0,41$$

Hubungan antara kompensasi terhadap motivasi kerja sebagai berikut



Gambar 4.3 Hubungan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Sub Struktur 1

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

Uji t / Uji Parsial / Uji Individual Sub Struktur 1

Hipotesis Uji t / Uji Parsial sebagai berikut :

H₀ : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.20 diketahui variabel kompensasi mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak H₀ dan terima H₁ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Dari tabel 4.20 diketahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yaitu $0,915 \times 0,915 \times 100 \% = 83,72 \%$

Koefisien Determinasi / Adjusted R² Sub Struktur 1

Dari tabel 4.21 diketahui bahwa nilai Koefisien Determinasi / Adjusted R² sebesar 0,832 artinya variabel kompensasi mempunyai kontribusi terhadap motivasi kerja sebesar 83,2 % sedangkan sisanya sebesar $100 \% - 83,2 \% = 16,8 \%$ merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

Sub Struktur 2

Persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Sub Struktur 2

Dari hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil koefisien Analisis Jalur dan Uji t sebagai berikut :

Tabel 4.22

Koefisien Analisis Jalur dan Uji t Sub Struktur 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,317	,620		2,125	,041
	KOMPENSASI	,384	,123	,381	3,114	,004
	MOTIVASI KERJA	,572	,116	,600	4,909	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,960 ^a	,922	,917	1,07157	1,954

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.22 dan 4.23 maka persamaan *Path Analysis* / Analisis Jalur Sub Struktur 2 yaitu :

$$Y = \rho_{yx} \cdot X + \rho_{yz} \cdot Z + \epsilon_2$$

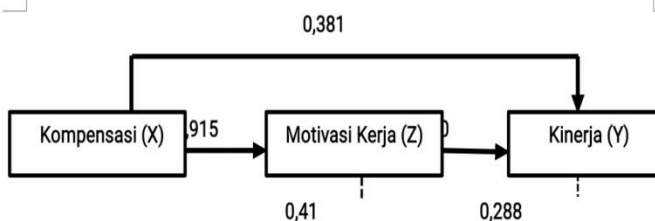
$$Y = 0,381 X + 0,600 Z +$$

$$\sqrt{1 - \text{Adjusted R Square}}$$

$$Y = 0,381 X + 0,600 Z + \sqrt{1 - 0,917}$$

$$Y = 0,381 X + 0,600 Z + 0,288$$

Hubungan antar variabel dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4.4 Hubungan Antar Variabel Sub Struktur 2

Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

Uji t / Uji Parsial Sub Struktur 2

a. Kompensasi (X)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial sebagai berikut :

H0 : Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 %.

Dari tabel 4.22 diketahui variabel mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Motivasi Kerja (Z)

Hipotesis Uji t / Uji Parsial sebagai berikut :

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %.

Dari tabel 4.22 diketahui variabel motivasi kerja mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak H0 dan terima H1 artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c) Besarnya Pengaruh Masing – Masing Variabel Pada Sub Struktur 2

Berdasarkan tabel 4.20 dan 4.22 dapat diperoleh besarnya pengaruh masing – masing variabel, yaitu :

a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja ada dua yaitu pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

- 1) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja (secara langsung) sebesar $0,381 X 100 \% = 14,51 \%$
- 2) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja (secara tidak langsung) sebesar $0,915 X 0,600 X 100 \% = 54,9 \%$.

Pengaruh secara tidak langsung ini dilakukan pengujian Uji Sobel untuk mengetahui apakah variabel intervening (motivasi kerja) berpengaruh signifikan atau tidak dengan menggunakan Uji Sobel / *Sobel Test* yaitu :

$$Z_{hitung} = \frac{a \cdot b}{S_{ab}}$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Variabel kompensasi pada Sub Struktur 1 :

$$a = 0,915$$

$$S_a = 0,075$$

motivasi kerja pada Sub Struktur 2 :

$$b = 0,600$$

$$S_b = 0,116$$

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh nilai

$$ab = 0,549$$

$$S_{ab} = 0,148292$$

Nilai Z hitung = $0,549 / 0,148292 = 3,7$
 $3,7 > 1,96$ (nilai Z tabel dengan tingkat kepercayaan α sebesar 5 %), sehingga hasil Uji Sobel tersebut signifikan artinya variabel intervening (motivasi kerja) peranan yang signifikan terhadap pengaruh kompensasi terhadap kinerja.

Sehingga total pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = $14,51 \% + 54,9 \% = 69,41 \%$.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.

Dari tabel 4.22 diketahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar $0,600 \times 0,600 \times 100 \% = 36 \%$.

Koefisien Determinasi / Adjusted R² Sub Struktur 2

Dari tabel 4.23 diketahui nilai koefisien determinasi / Adjusted R² sebesar 0,917 artinya kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai kontribusi terhadap kinerja sebesar 0,917 atau 91,7 % sedangkan sisanya sebesar $100 \% - 91,7 \% = 8,3 \%$ merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.

PEMBAHASAN

Setelah melakukan analisis data, maka pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) dari tabel 4.20 diketahui variabel kompensasi mempunyai nilai Sig sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak H₀ dan terima H₁ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja yaitu $0,915 \times 0,915 \times 100 \% = 83,72 \%$. Hal ini menunjukkan kompensasi yang diberikan oleh PT. Dinamika Karya Persada kepada karyawannya mampu

mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk lebih baik. Kompensasi ini dapat berupa gaji yang sudah sesuai dengan aturan pemerintah, bonus yang diberikan apabila target terpenuhi, jaminan kesehatan, dan lain sebagainya. Karyawan merasa kompensasi yang diterimanya sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga karyawan merasa termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dalam penelitian ini mayoritas responden setuju bahwa kompensasi yang responden terima sudah memadai karena besarnya kompensasi ditentukan oleh prestasi kerja responden (71,4%), tingkat pendidikan responden (71,4%), jabatan responden (74,3%) dan masa kerja responden (65,8%) akan membuat responden termotivasi dalam bekerja.

2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan dari tabel 4.22 diketahui variabel mempunyai nilai Sig sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak H₀ dan terima H₁ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah $0,600 \times 0,600 \times 100 \% = 36 \%$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan PT. Dinamika Karya Persada mampu mempengaruhi besarnya kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan motivasi kerja karyawan yang berupa keinginan responden untuk berkuasa (71,5%), keinginan responden untuk memperoleh penghargaan (68,5%), kompensasi yang diterima responden sudah memadai (71,4%), supervisi yang baik dari pimpinan (68,6%), dengan motivasi kerja ini diharapkan akan mempengaruhi kinerja yang dicapainya untuk menjadi lebih meningkat.

3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan tabel 4.22 diketahui variabel mempunyai nilai Sig sebesar 0,004 (lebih kecil dari 0,05) sehingga keputusannya tolak H₀ dan terima H₁ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja (secara langsung) sebesar $0,381 \times 0,381 \times 100 \% = 14,51 \%$. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada yaitu jumlah hasil pekerjaan responden selalu sesuai dengan standar dari perusahaan (71,4%), kualitas hasil pekerjaan responden selalu sesuai dengan target perusahaan (77,2%), responden selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (74,3%) dan dimanapun responden ditempatkan, responden mempunyai kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain (68,6%), dengan demikian diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi ini dapat berupa gaji yang sudah sesuai dengan aturan pemerintah, bonus yang diberikan apabila target terpenuhi, jaminan kesehatan, dan lain sebagainya.

4. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap kinerja terdiri dari secara langsung dan tidak langsung yaitu melalui variabel intervening motivasi kerja. Besarnya pengaruh langsung yaitu 14,51 % sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung (melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening) sebesar 54,9 % hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung (melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening) lebih besar nilainya dari pada pengaruh langsung dengan selisih sebesar 40,39 %, sehingga dapat diketahui motivasi kerja mampu meningkatkan besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Kompensasi ini dapat berupa gaji yang sudah sesuai dengan aturan pemerintah, bonus yang diberikan apabila target terpenuhi, jaminan kesehatan, diadakannya acara *family gathering* untuk meningkatkan keakraban antara karyawan, dan lain sebagainya. Dengan kompensasi ini maka kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada semakin meningkat.

KESIMPULAN

Hasil dari analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah :

- 1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
- 3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.
- 4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan PT. Dinamika Karya Persada.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka peneliti mengajukan saran sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan PT. Dinamika Karya Persada hendaknya memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawannya, karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan kompensasi mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, kompensasi dalam hal ini meliputi gaji / upah, tunjangan, insentif, penghargaan, fasilitas dan sebagainya. Dengan motivasi yang tinggi maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pimpinan harus melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan, membantu menyelesaikan kesulitan yang dihadapi oleh bawahannya
2. serta menciptakan komunikasi yang baik antar sesama karyawan, meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan sehingga pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini diharapkan menambah / mengganti variabel –

variabel dalam penelitian ini agar diperoleh hasil yang bervariasi, misalnya dengan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, produktivitas kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf, 2015, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Bangun, Wilson, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2017, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rafika Aditama.
- Mulyadi, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : In Media
- Priyatno, Duwi, 2017, *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate Dengan SPSS*, Yogyakarta : Gava Media.
- Sedarmayanti, 2017, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Seru.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : ANDI.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media Group.
- Tohardi, Ahmad, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Mandar