

# PERAN MOTIVASI DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUMIMAS TIRTAWANA

Moh. Izza Nur Farikhudin

Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya  
Jl. Wisata Menanggal No. 42, Surabaya 60234, Phone: +62318550077  
E-mail : [Muhamadizza98@gmail.com](mailto:Muhamadizza98@gmail.com)

**Abstrak** : Penelitian ini membahas tentang peran motivasi dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana. Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sensus*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 40 orang. Metode analisis penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan, dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kinerja

**Abstract** : This study discusses the role of motivation in mediating the effect of compensation on employee performance at PT. Bumimas Tirtawana. This research is an explanatory research. The population in this study were employees at PT. Bumimas Tirtawana, totaling 40 people. Sampling technique using a census. The sample in this study amounted to 40 people. The method of analysis of this study uses a Structural Equation Modeling (SEM) approach based on Partial Least Squares (PLS). The results of this study indicate that compensation has no significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee motivation, and compensation has a significant effect on performance through employee motivation.

**Keywords:** Compensation, Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Industri pengatur waktu punya peran relatif penting untuk pembangunan ekonomi Provinsi Jawa Timur. Industri ini terutama ditanam di hutan rakyat tersebar di sebagian besar kabupaten di Jawa Timur seperti Lumajang Pasuruan Gresik Kediri Jombang Pacitan Madiun Malang serta Probolinggo. Meskipun kontribusi industri kayu pada produk domestik bruto (PDB) daerah di tahun 2019 relatif rendah (2,2%) dari segi tenaga kerja di Agustus 2019 industri ini memainkan peran penting capale pertemuan 10,6% dari total jumlah karyawan di Indonesia provinsi (Dinas Kehutanan Jawa Timur,

2020). Untuk kegiatan perusahaan guna mencukupi *demand* ekspor kayu diperlukan peralatan serta SDM perkayuan berkualitas guna mencukupi permintaan ekspor perusahaan pengolahan kayu diantaranya PT. Bumimas Tirtawana.

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. Tujuan perusahaan akan dapat tercapai bukan hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang memadai, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang

melaksanakan pada pekerjaan tersebut. Pencapaian suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Bernadin (dalam Sedarmayanti, 2017:285) mendefinisikan kinerja sebagai suatu catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu/aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Hasibuan (2016:242) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban.

Karyawan selalu terlibat dalam setiap proses manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan Hasibuan (2016:118) mendefinsikan kompensasi sebagai bentuk pemberian balas jasa langsung langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai

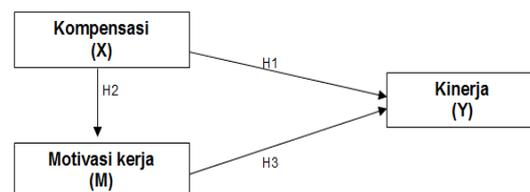
dengan pengorbanan yang telah diberikan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada beberapa orang karyawan di PT. Bumimas Tirtawana masih menunjukkan kinerja yang relatif rendah yang ditunjukkan dengan pengetahuan terhadap pekerjaan yang masih dirasa kurang memadai, kurang mampu dalam penyesuaian terhadap pekerjaan yang diembannya, serta masih banyak karyawan yang kurang memahami pentingnya hubungan kerja dengan sesama karyawan sehingga berdampak seringkali karyawan tersebut kurang bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Sesuai dengan permasalahan yang telah diidentifikasi tersebut maka tujuan dari penelitian ini antara lain: (1) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (2) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan, (3) Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Secara konseptual, variabel terdiri dari 3 kelompok variabel yaitu: variabel endogen yaitu kinerja, variabel eksogen yaitu kompensasi, dan variabel mediasi (*intervening variable*) yaitu motivasi. Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Adapun rumusan hipotesis penelitian ini antara lain:

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana.

H2 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana.

H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu metodologi penelitian yang berupaya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan analisis statistik tertentu (Maholtra, 2016:161). Selanjutnya penelitian ini tergolong dalam penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang menunjukkan hubungan kausalitas dua atau lebih variabel penelitian (Sugiyono, 2017: 25).

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana yang berjumlah 40 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh (*census*) yaitu metode pengambilan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian (Sugiyono, 2017: 85).

Metode analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif melalui nilai mean, median, dan standar deviasi. Selanjutnya untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi yaitu menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Menurut Wold (Ghozali & Latan, 2017:45) *Partial Least Squares* (PLS) merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal *multivariate* (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval, sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama), jumlah *sample* tidak harus besar.

### HASIL DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Karakteristik indikator dari masing-masing konstruk yang diestimasi pada model struktural ini didasarkan pada nilai mean, median, standar deviasi yang diperoleh melalui *output* PLS yang diilustrasikan melalui tabel 1.

Mengacu pada tabel 1, terlihat bahwa pada konstruk kinerja dengan indikator kualitas (KIN1), ketepatan

**Tabel 1**  
**Nilai Mean, Median, Standar Deviasi Indikator Masing-masing Konstruk**

Variabel	Indikator	Mean	Standar Deviasi	Median
Kinerja (Y)	Kualitas (KIN1)	4,03	0,58	4,00
	Kuantitas (KIN2)	3,93	0,47	4,00
	Ketepatan waktu (KIN3)	4,25	0,59	4,00
	Efektivitas (KIN4)	3,90	0,44	4,00
	Kemandirian (KIN5)	4,05	0,39	4,00
	Komitmen kerja (KIN6)	4,03	0,36	4,00
Kompensasi (X)	Gaji pokok (KPN1)	3,80	0,46	4,00
	Insentif (KPN2)	3,80	0,46	4,00
	Tunjangan (KPN3)	3,93	0,42	4,00
	Fasilitas kerja (KPN4)	3,90	0,38	4,00
Motivasi (M)	Partisipasi (MOT1)	3,70	0,46	4,00
	Komunikasi (MOT2)	3,78	0,53	4,00
	Mengakui andil bawahan (MOT3)	4,00	0,64	4,00
	Pendelegasian wewenang (MOT4)	3,90	0,38	4,00
	Memberi perhatian (MOT5)	3,90	0,59	4,00

Sumber: Data diolah (2021)

waktu (KIN3), kemandirian (KIN5), dan komitmen kerja (KIN6) memiliki nilai mean yang lebih besar dari nilai mediannya sehingga tergolong, sedangkan pada indikator kuantitas (KIN2) dan efektivitas (KIN4) memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya sehingga tergolong kurang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator ketepatan waktu (KIN3) sebesar 4,25, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator efektivitas (KIN4) sebesar 3,90.

Kemudian pada konstruk kompensasi, seluruh indikatornya yang meliputi gaji pokok (KPN1), insentif (KPN2), tunjangan (KPN3), dan fasilitas kerja (KPN4) memiliki nilai mean yang lebih kecil dari nilai mediannya sehingga tergolong kurang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator tunjangan (KPN3) sebesar 3,93, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator insentif (KPN2) sebesar 3,80.

Pada konstruk motivasi, seluruh indikatornya yang meliputi partisipasi (MOT1), komunikasi (MOT2), mengakui andil bawahan (MOT3), pendelegasian wewenang (MOT4), dan memberi perhatian (MOT5) tidak ada yang memiliki nilai mean lebih besar dari nilai mediannya sehingga motivasi karyawan

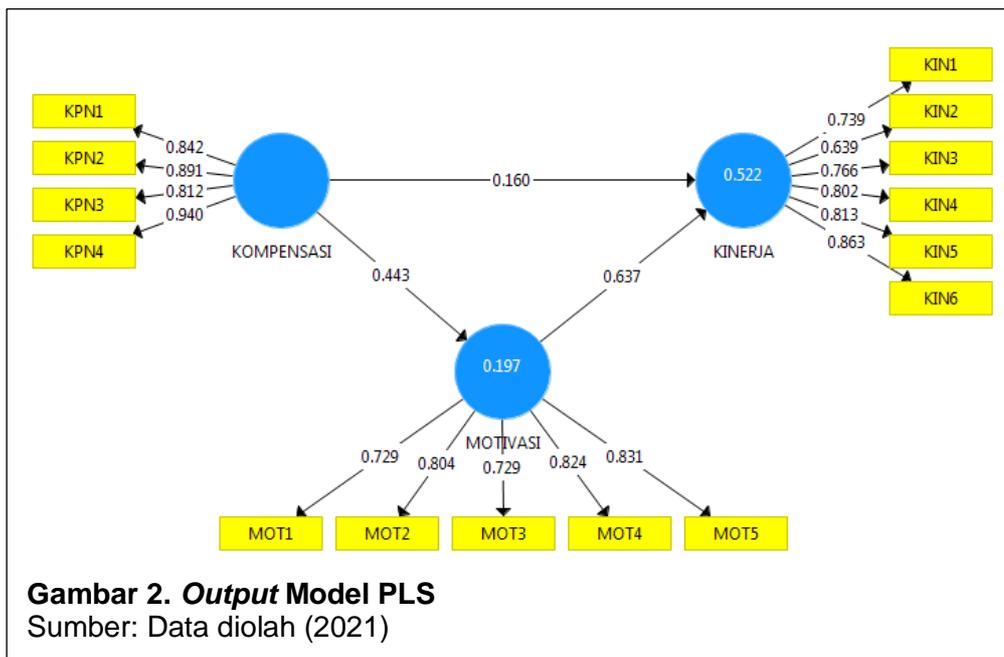
tergolong kurang baik. Adapun nilai mean terbesar ditunjukkan oleh indikator mengakui andil bawahan (MOT3) sebesar 4,00, sedangkan nilai mean terkecil ditunjukkan oleh indikator Partisipasi (MOT1) sebesar 3,70.

### Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi validitas konvergen dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,7. Adapun hasil perhitungan model SEM PLS dideskripsikan pada gambar 2.

Berdasarkan gambar 2 dideskripsikan seluruh indikator masing-masing konstruk memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,6. Hal ini berarti memiliki tingkat validitas yang cukup tinggi sehingga memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dapat dilanjutkan pada uji *discriminant validity*.

Nilai *loading factor* dapat berfungsi untuk mengukur seberapa besar kontribusi indikator membentuk konstraknya. Berdasarkan gambar 2 didapatkan bahwa indikator KIN6 memiliki nilai *loading factor* yang paling besar yaitu sebesar 0,863, artinya komitmen kerja memberikan kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk kinerja yaitu sebesar 86,3% dengan asumsi indikator kinerja lainnya konstan.



**Gambar 2. Output Model PLS**  
Sumber: Data diolah (2021)

Pada konstruk kompensasi, indikator KPN4 memiliki nilai *loading factor* yang paling besar yaitu sebesar 0,940, artinya fasilitas kerja memberikan kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk kompensasi yaitu sebesar 94% dengan asumsi indikator kompensasi lainnya konstan. Pada konstruk motivasi, indikator MOT5 memiliki nilai *loading factor* yang paling besar yaitu sebesar 0,831, artinya indikator memberi perhatian mempunyai kontribusi dominan dalam pembentukan konstruk motivasi yaitu sebesar 83,1% dengan asumsi indikator motivasi lainnya konstan.

### **Reliability**

Uji reliabilitas diketahui dari skor *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Skor *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability* disyaratkan minimal 0,7, meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2006 dalam Hartono dan Abdillah, 2015:62). Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik dan dapat digunakan pada pengujian selanjutnya.

**Tabel 2**  
**Nilai akarAVE dan Korelasi Antar Konstruk**

	Kinerja	Kompensasi	Motivasi
Kinerja	<b>0,773</b>		
Kompensasi	0,443	<b>0,873</b>	
Motivasi	0,708	0,443	<b>0,785</b>

Sumber: Data diolah (2021)

**Tabel 3**  
**Nilai *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability***

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kinerja	0,863	0,899
Kompensasi	0,894	0,927
Motivasi	0,846	0,889

Sumber : Data diolah (2021)

### **Discriminant Validity**

Pada perbandingan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruk dalam model, didapatkan nilai korelasi antar konstruk dengan nilai akar kuadrat AVE diperoleh melalui hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* yang tersaji pada tabel 2 dan seluruh nilai akar kuadrat AVE (angka yang ditebalkan) memiliki nilai yang lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya (angka yang tidak ditebalkan) dalam model, artinya seluruh konstruk memenuhi kriteria *discriminant validity*.

### **Analisis R-Square (R<sup>2</sup>)**

Terdapat tiga kriteria pengukuran R<sup>2</sup> yaitu 0,67 atau kuat, 0,33 atau moderat, dan 0,19 atau lemah (Ghozali & Latan, 2017:78). Nilai *R-square* dari variabel motivasi sebesar 0,197 (lemah), artinya motivasi dipengaruhi oleh variabel kompensasi dengan lemah sebesar 19,7%, sedangkan sisanya sebesar 80,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut. Selanjutnya nilai *R-square* dari variabel kinerja sebesar 0,522 (moderat), artinya kinerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi

dan motivasi dengan moderat sebesar 52,2%, sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model tersebut.

**Analisis Q-Square ( $q^2$ )**

Nilai  $Q^2$  yang lebih besar dari 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sedangkan kurang dari 0 menunjukkan model tidak memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2017:79). Nilai  $Q^2$  sebesar 0,266 (lebih dari nol) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel laten kinerja yang digunakan dalam model struktural merupakan variabel laten yang memiliki relevansi prediksi yang baik dan memenuhi kriteria relevansi prediktif suatu model yaitu  $Q^2 > 0$ .

**Analisis Goodness of Fit (GoF)**

Semakin besar nilai GoF maka penggambaran model semakin sesuai. Kategori nilai GoF menurut Cohen (dalam Ghozali & Latan, 2017:83) terbagi menjadi tiga, yaitu 0,1 (lemah),

0,25 (moderat), dan 0,36 (besar). Nilai GoF 0,487 diinterpretasikan GoF besar, artinya model pengukuran (*outer model*) dengan model struktural (*inner model*) sudah memenuhi kriteria kelayakan *goodness of fit*.

**Bootstrapping**

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilihat dari nilai t-statistik antara variabel eksogen ke variabel endogen dalam tabel *Path Coefficients* pada *output* SmartPLS. Tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan PLS yang menyatakan pengaruh langsung antar variabel laten.

Berdasarkan tabel 4, pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,160 dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar  $0,533 < 1,96$ . Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumimas

**Tabel 4**  
**Pengaruh Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
KOMPENSASI -> KINERJA	0,160	0,175	0,301	0,533	0,594
KOMPENSASI -> MOTIVASI	0,443	0,429	0,206	2,149	0,032
MOTIVASI -> KINERJA	0,637	0,599	0,165	3,855	0,000

Sumber: Data diolah (2021)

**Tabel 5**  
**Pengaruh Tidak Langsung**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
KOMPENSASI -> MOTIVASI -> KINERJA	0,283	0,254	0,132	2,137	0,033

Sumber: Data diolah (2021)

Tirtawana. Dengan demikian **hipotesis 1 tidak diterima**.

Pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,443 dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,149 > 1,96. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana. Dengan demikian **hipotesis 2 diterima**.

Sementara pada pengujian pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening* (pengujian hipotesis 3) dideskripsikan melalui hasil *Specific Indirect Effect* pada *output* PLS.

Mengacu pada tabel 5, terlihat bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,283 dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,137 > 1,96. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Bumimas Tirtawana. Dengan demikian **hipotesis 3 diterima**.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada tabel 4 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,160 dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 0,533 < 1,96 bernilai **tidak signifikan**, artinya kompensasi berpengaruh langsung positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana" **tidak diterima** pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 16%.

Hasil pengujian hipotesis 1 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Susanto (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di

Palembang, penelitian Pangastuti *et al* (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aryawan UMKM Batik di Kecamatan Keraton Kota Yogyakarta, penelitian Asriani *et al* (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor otomotif, penelitian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Banten, penelitian Suhardi (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam, penelitian Widodo (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan konvensional di Bekasi. Tetapi hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Yani (2021) yang menyatakan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai PT. EX.

### Pengaruh kompensasi terhadap motivasi

Pengaruh kompensasi terhadap motivasi pada tabel 4 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,443 dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,149 > 1,96 bernilai **signifikan**, artinya kompensasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana" **diterima** pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi langsung sebesar 44,3%.

Hasil pengujian hipotesis 2 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Yani (2021) yang menyatakan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja PT. EX, penelitian Maryani *et al* (2020) yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur, penelitian Meutia & Ismail (2016)

yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan perusahaan manufaktur di Banten, penelitian Yusril (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan tetap PT. Otsuka Indonesia, penelitian Widodo (2017) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di lingkungan perbankan konvensional di Bekasi, dan penelitian Candradewi (2019) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan RS. Wisma Prashanti. Sementara terhadap hasil penelitian Susanto (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh langsung tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Palembang.

#### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi**

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi pada tabel 5 menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,283 dengan nilai  $T_{hitung}$  sebesar 2,137 > 1,96 bernilai **signifikan**, artinya kompensasi berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan pada PT. Bumimas Tirtawana" **diterima** pada taraf kepercayaan 95% dengan kontribusi tidak langsung sebesar 28,3%.

Hasil pengujian hipotesis 3 dalam penelitian ini mendukung temuan dari penelitian Yani (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT. EX, penelitian Maryani *et al* (2020) yang menyatakan kompensasi finansial memiliki pengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls

Sanur, dan penelitian Candradewi (2019) yang menyatakan motivasi memediasi secara parsial positif dan signifikan hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan karyawan RS. Wisma Prashanti. Sedangkan hasil penelitian ini tidak mendukung temuan dari penelitian Meutia & Ismail (2016) yang menyatakan motivasi secara tidak langsung tidak berpengaruh secara signifikan memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan perusahaan manufaktur di Banten.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Beberapa rumusan kesimpulan penelitian ini antara lain: (1) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan, (3) kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi karyawan PT. Bumimas Tirtawana.

Berdasarkan beberapa kesimpulan terkait dengan kinerja karyawan PT. Bumimas Tirtawana, maka disarankan beberapa hal yang berguna dalam peningkatan kinerja agar lebih memprioritaskan pada program kompensasi khususnya pada aspek fasilitas kerja melalui mediasi motivasi khususnya pada aspek memberikan perhatian atas keinginan bawahannya terkait pelaksanaan pekerjaannya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Willy., & Hartono Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equational Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Edisi 1*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Asriani, Devia L, Pebrida S, Tetra H. 2020. The Effect Of Compensation And Motivation To Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4 (1) : 166-172.

- Candradewi, Intan & I .G. A. Manuati Dewi. 2019. Effect of Compensation on Employee Performance towards Motivation as Mediation Variable. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*, 6 (5) : 134-143.
- Dinas Kehutanan Jawa Timur. 2020. Fungsi dan Tujuan Pengelolaan. [Online] Diakses dari: <http://dishut.jatimprov.go.id>
- Ghozali, Imam & Latan, Hengky. 2017. *Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0, Edisi ke-3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Malhotra, N.K. 2016. *Marketing Research an Applied Orientation. (7th ed.)*. Pearson India Education Services, Chennai.
- Maryani, Ni Luh K.S, Anak A. D.W, & Ni Putu A S S. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, 1 (2) : 53-67.
- Meutia, Ika S, dan Tubagus I. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, XX (3) : 353-369.
- Pangastuti, Putu A. D. Sukirno, Riyanto E. 2020. The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 7 (3) : 292-299.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suhardi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2): 296-315.
- Susanto, Y., Siswoyo H, Sardiyo. 2020. The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance: Evaluating the Role of Work Motivation. *Talent Development & Excellence*, 12 (2): 2439-2449
- Widodo, Djoko S. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5 (2): 1-7
- Yani, Muhammad. 2021. The Effect Of Compensation, Environment And Leadership Style On Employee Spirit And Performance Through Motivation. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan (JBMP)*, 7 (1): 1-20.