

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIATING PADA KARYAWAN PERBANKAN BAGIAN KEUANGAN DI TANJUNGPINANG**

**Oleh : Darfina Juniarti**

**e-mail : Darfinaj@gmail.com**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating. Data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang diperoleh dari sampel 41 orang karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Semua pertanyaan diukur menggunakan skala likert dengan 5 peringkat jawaban dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Data diolah menggunakan program SPSS 17. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji mediating. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan berdasarkan analisis mediating menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan kapasitas sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya manusia dikelola agar berkembang pada taraf yang diinginkan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat memberi kontribusi terbaik secara professional demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan baik sebagai pemikir, perencana maupun pengendali aktivitas perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tentunya merupakan andil besar dari usaha karyawan yang seharusnya ada imbalan atas balas jasa dari perusahaan yang sering disebut gaji, reward atau kompensasi. Menurut Hasibuan dalam Kasenda (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Sastrohadiwiryo (2003 : 195) mengungkapkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Menurut Sopiah (2008 : 169) motivasi kerja adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, atau perilaku kerja kreatif lainnya. Motivasi kerja secara singkat menurut Fathoni (2006) adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggerakannya atau yang mengarahkannya.

Melihat pentingnya karyawan bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, tentunya banyak

yang harus diperhatikan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, selain mengawasi dan memberi target pekerjaan, tentu juga harus ada kompensasi yang diberikan pada karyawan sebagai dasar balas jasa. Pemberian kompensasi juga harus memiliki asaskeadilan, besarnya kompensasi harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, jenis resiko, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal dan bersifat konsistensi. Melihat dari asas-asas yang dikemukakan diatas, tentu banyak dari kita yang masih mendengar berbagai keluhan dari tiap-tiap karyawan perbankan bahwa belum semua asas-asas tersebut terealisasi dengan tepat. Berbagai keluhan mengenai jam kerja yang melebihi batas ketentuan, resiko pekerjaan yang tidak sesuai kompensasi maupun prestasi yang telah dicapai karyawan tanpa adanya reward. Tentu hal ini dapat menyumbang pengaruh yang sangat besar bagi tercapainya tujuan perusahaan, mulai dari demotivasi kerja hingga tingginya tingkat *turn over* karyawan pada perusahaan tersebut. Seharusnya dengan jenis perusahaan seperti perbankan yang dituntut profesional, kesejahteraan karyawan harus diutamakan, selain juga sebagai wibawa bahwa perusahaan memiliki manajemen yang baik di internal maupun selaku perusahaan yg berperan penting dalam pemberdayaan masyarakat dimata pemerintah. Perlu kita ketahui, ketentuan mengenai pembagian jam kerja, saat ini mengacu pada UU No.13/2003. Ketentuan waktu kerja diatas hanya mengatur batas waktu kerja untuk 7 atau 8 sehari dan 40 jam seminggu dan tidak mengatur kapan waktu atau jam kerja dimulai dan berakhir. Jam kerja, waktu istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dibeberapa perusahaan, jam kerja, waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Untuk karyawan yang karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dengan 5 hari kerja dalam 1 minggu, kewajiban bekerja mereka 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Dari ketentuan diatas, sudah terlihat jelas bahwa pemerintah ikut mengatur ketenagakerjaan, mengawasi mengenai hak-hak karyawan bahkan menetapkan sanksi bagi setiap perusahaan yang melanggar aturan tersebut, namun dalam pemberlakuannya, tetap saja masih banyak perusahaan yang memberlakukan jam kerja di luar

ketentuan bahkan tanpa adanya kompensasi yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Selain itu, asas layak suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolok ukur layak sangat relatif, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Tak dapat dipungkiri bahwa motivasi kerja merupakan mediasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan profesional. Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi kerja yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Dalam Latief (2012) Prawirosentono mengemukakan kinerja atau *performance* 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 dan tidak melanggar hukum dan sesuai moral maupun etika". Sedangkan menurut Hariandja dalam Latief (2012) kinerja adalah "hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi".

Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja juga mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan pada perbankandapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat secara lebih profesional. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai**

## **Variabel Mediating pada Karyawan Perbankan Bagian Keuangan di Tanjungpinang".**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawanperbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang?
4. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat diketahui tujuan dari penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerjakaryawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating.

### **LANDASAN TEORI**

#### **Kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara dalam Lestari (2012) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya melalui pengamatan yang dilakukan dari atasan masing-masing unit kerja dengan cara penilaian atau dengan cara wawancara langsung dengan karyawan yang bersangkutan.

### **Kompensasi**

Wibowo dalam Kasenda (2013) mengemukakan bahwa kompensasi adalah "kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja".

Nawawi dalam Latief (2012) mengemukakan bahwa kompensasi adalah "penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja". Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

### **Motivasi kerja**

Siagian dalam Suwati (2013) menyebutkan motivasi adalah "daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya". Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan.

### **METODA PENELITIAN**

Variable bebas dalam penelilitian ini adalah kompensasi. Variable terikatnya adalah kinerja karyawan. Dan variabel mediating nya adalah Motivasi kerja. Objek penelitiannya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediating pada karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Populasinya adalah seluruh karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Dalam

penelitian ini pengolahan data yang digunakan adalah analisis *regresi linier berganda* dan Metode Analisis data yaitu Uji asumsi Klasik.

### Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
tot_kompensasi	41	7	35	23.17	7.399
tot_motivasi	41	18	40	30.95	4.785
tot_kinerjakaryawan	41	17	30	23.85	3.046
Valid N (listwise)	41				

sumber: data diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah data yang dimasukkan dalam pengujian ini adalah 41 data. Variabel kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 7, nilai maximum 35, nilai mean 23.17 dan standar deviation 7.399. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum sebesar 18, nilai maximum 40, nilai mean 30,95 dan standar deviation 4.785. Variabel pengetahuan akuntansi memiliki nilai minimum 17, nilai maximum 30, nilai mean 23.85 dan standar deviation 3.046.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak mempunyai distribusi normal, salah satu metode ujinya adalah dengan menggunakan metode analisis grafik, baik secara normal plot atau grafik histogram. Uji statistik ini dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Nilai signifikan  $> 0,05$  maka,

Ho = data residual berdistribusi normal

Ha = data residual tidak berdistribusi normal.

**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	-.2077415
	Std. Deviation	2.58431601
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		.824
Asymp. Sig. (2-tailed)		.506

Sumber: data primer yang diolah (2014)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (nilai probabilitas) > 0,05. Dimana pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test nilai sig 0,506 > 0,05 maka hasil pengujian sesuai dengan kriteria berarti data tersebut terdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi digunakan VIF (*variance inflation factor*). Berdasarkan hasil yang di tunjukan dalam output spss maka besarnya VIF dari masing masing variabel independen dilihat pada tabel berikut:

**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.273	2.794			
	tot_kompensasi	-.130	.053	-.315	.998	1.002
	tot_motivasi	.342	.082	.537	.998	1.002



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.273	2.794			
	tot_kompensasi	-.130	.053	-.315	.998	1.002
	tot_motivasi	.342	.082	.537	.998	1.002

a. Dependent Variable: tot\_kinerjakaryawan

Sumber: data primer yang diolah (2014)

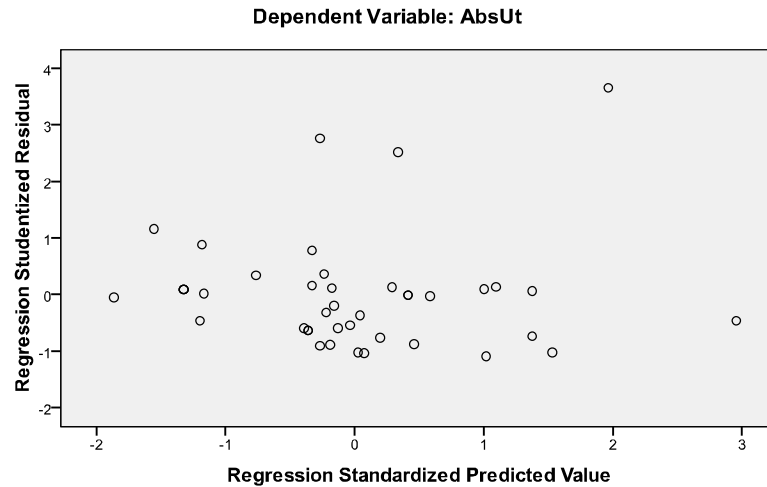
Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dilihat nilai tolerance dari kedua variabel independent lebih besar dari 10. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:105). Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Scatterplot



Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan gambar grafik scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### Uji Autokorelasi

Menurut Trihendradi (2009:213), uji autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

1. Jika nilai  $1.65 < DW < 2.35$  maka tidak terjadi autokorelasi.
2. Jika nilai  $1.21 < DW < 1.65$  atau  $2.35 < DW < 2.79$  maka tidak dapat disimpulkan.
3. Jika nilai  $DW < 1.21$  atau  $DW > 2.79$  maka terjadi autokorelasi.

### Hasil Uji Autokorelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 <sup>a</sup>	.374	.341	2.473	2.059

a. Predictors: (Constant), tot\_motivasi, tot\_kompensasi

b. Dependent Variable: tot\_kinerjakaryawan

Sumber: data yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari korelasi, karena nilai Durbin-watson sebesar 2.059, dimana nilai DW berada diantara  $1.65 < DW < 2.35$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi sehingga model regresi ini memenuhi syarat bebas autokorelasi.

#### PENGUJIAN HIPOTESIS

##### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah bagian dari variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Berikut tabel koefisien determinasi:

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.611 <sup>a</sup>	.374	.341	2.473	2.059

a. Predictors: (Constant), tot\_motivasi, tot\_kompensasi

b. Dependent Variable: tot\_kinerjakaryawan

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas, besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,341 yang berarti 34,1% variabel kinerja karyawan perbankan bagian keuangan dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan motivasi kerja karyawan, sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

##### Hasil Uji t

Output uji t dilihat untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel bebas lainnya konstan.

##### Hasil Uji parsial (t)

**Kompensasi terhadap kinerja karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.647	1.531		17.400	.000

tot_kompensasi	-.121	.063	-.293	-1.912	.063
----------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable: tot\_kinerjakaryawan

Sumber: Data primer yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar -1,912 dan nilai t tabel dalam penelitian ini 1,685 dengan taraf signifikansi 0,063. Berdasarkan rumus  $n-k-1$ , Maka tabel t sebesar 1,685. dengan demikian dapat disimpulkan  $-1,912 < 1,685$  dan nilai sig  $0,063 < 0,05$  maka variabel kompensasi perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesisnya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### Hasil Uji parsial (t)

#### Kompensasi terhadap motivasi kerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.344	2.514		12.070	.000
	tot_kompensasi	.026	.103	.040	.253	.802

a. Dependent Variable: tot\_motivasi

Sumber: data yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 0,253 dengan taraf signifikansi sebesar 0,802. Berdasarkan rumus  $n-k-1$ , maka tabel t sebesar 1,685. Dengan demikian dapat dikatakan nilai t hitung  $0,253 < 1,685$  dan nilai sig  $0,802 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Maka hipotesisnya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### Hasil Uji Parsial (t)

#### Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	13.523	2.718		4.976	.000
	tot_motivasi	.334	.087	.524	3.846	.000

a. Dependent Variable: tot\_kinerjakaryawan

Sumber: Data yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,846 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan rumus  $n-k-1$ , maka tabel t sebesar 1,685. Dengan demikian dapat dikatakan nilai t hitung  $3,846 > 1,685$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Maka hipotesisnya  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

### Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0,05 yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut table hasil uji F :

### Hasil Uji Simultan (F)

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.702	2	69.351	11.339	.000 <sup>a</sup>
	Residual	232.420	38	6.116		
	Total	371.122	40			

a. Predictors: (Constant), tot\_motivasi, tot\_kompensasi

b. Dependent Variable: tot\_kinerjakaryawan

Sumber: data yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai F hitung 11,339 dengan signifikan 0,000<sup>a</sup> jauh diatas 0,05 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000^a > 0,05$ ) maka hipotesisnya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Maka dapat disimpulkan secara simultan variabel kompensasi dan motivasi kerja karyawan perbankan bagian keuangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji Regresi Mediating (mediasi)

Variabel mediating merupakan variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen dengan variabel-variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen.

#### Uji Regresi Mediating Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja Coefficients<sup>a</sup>

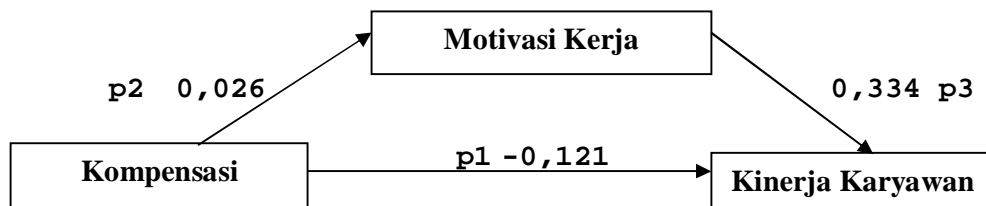
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.273	2.794		5.824	.000
	tot_kompensasi	-.130	.053	-.315	-2.448	.019
	tot_motivasi	.342	.082	.537	4.180	.000

a. Dependent Variable: tot\_kinerjakaryawan

Sumber data yang diolah (2014)

Berdasarkan tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai variabel kompensasi  $-0,130 < 0,019$ , hal ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi melalui motivasi kerja dengan nilai  $0,342 > 0,000$  berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankn bagian keuangan di Tanjungpinang.

#### Analisis jalur (path analysis) kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja



Berdasarkan hasil dari analisa jalur mediating menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan sebesar  $-0,121$ . Sementara pengaruh tidak langsung atau kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu  $0,112$ . Dari hasil

perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.

Perhitungan analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

Pengaruh langsung : -0,121  
Pengaruh tidak langsung :  $(0,026 \times 0,334)$   
Total pengaruh tidak langsung :  $-0,121 + (0,026 \times 0,334) = 0,112$

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Hal ini terlihat dari hasil  $-1,912 < 1,685$  maka variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Hal ini terlihat dari hasil nilai  $t$  hitung  $0,253 < 1,685$  ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang. Hal ini terlihat dari hasil  $t$  hitung  $3,846 > 1,685$  ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.
4. Berdasarkan hasil dari analisa jalur mediating menunjukkan bahwa variabel kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan sebesar -0,121. Sementara pengaruh tidak langsung atau kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja yaitu 0,112. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan perbankan bagian keuangan di Tanjungpinang.

**Saran**

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan hanya kompensasi dan motivasi kerja. Masih terdapat variabel independen lain yang bisa ditambahkan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini hanya menggunakan responden yang bekerja pada perbankan saja. Sebaiknya diperluas lagi ke seluruh perbankan, Kantor Dinas atau Instansi lain yang ada di Tanjungpinang agar dapat melihat faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Dalam penelitian ini tidak memisahkan antara Bank BPR dan non BPR. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan bisa membedakan antara Bank BPR dan non BPR.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Nur Lilies. 2009. "Studi Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kertas Di Magelang", POLIBIS Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.7. Nol.
- Ankli, Robert E., and Palliam Ralph. 2012. "Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation", Emerald Jurnal Group Publishing Limited, Vol. 26. No. 2 Hal. 7-10.
- Dito, Anoki Herdian. 2010. "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja dengan Variabel Intervening", Fakultas Ekonomi Universitas Dipenogoro.
- Djati, S Pantja., Dan Khusaini M. 2003. "Kajian terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja" Jurnal Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. Vol.5, No.1, Hal: 25-41.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbitan PT. RINEKA CIPTA.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Bagian Penerbitan Graha ilmu.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS 17*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi & Motivasi*. Cetakan kelima. Jakarta: Bagian Penerbitan PT BUMI AKSARA.

Indriantoro. Dr. Nur, Dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan BPFE - YOGYAKARTA.

Jogiyanto. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan BPFE-YOGYAKARTA.

Kasenda, Ririvega. 2013. "Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado", Jurnal EMBA. Vol. 1 No.3, Hal 853-859.

Latief, Baharuddin. 2012. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Mega Mulia Servindo Di Makasar" Jurnal Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Vol.1 No.2.

Lestari, Nita. 2012. "Analisis Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kereta Api Persero DAOP 2", Skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Komputer Indonesia.

Murty, Windy Aprilia. Hudiwinarsih, Gunasti. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi", Jurnal STIE Perbanas Surabaya Vol. 2, No. 2.

Phillips, Larry. Dan Fox, Mark A. 2003. "Compensation Strategy in Transnational Corporation" Emeraldinsight Jurnal Management Decision. Hal.465-476.

Prabu, Anwar. 2005. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim", Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya. Vol 3 No.6.

- Ristiana, Nunung. 2012. "*Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT)*", Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dipenogoro.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bagian Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bagian Penerbit PT. Bumi aksara, ed.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bagian Penerbit PT. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Bagian Penerbit Salemba Empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbit C.V Andi Offset.
- Suwati, Yuli. 2013. "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*", eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Mulawarman. Vol.1 No.1 Hal.41-55.
- Trihendradi, Cornelius. 2009. *Step by Step SPSS 16 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Bagian penerbitan ANDI.
- Vabiola, Laura. 2012. "*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada BPR Tanjungpinang dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening*", Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Wahab, Rahmatullah Burhanuddin. 2012. "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada*

*PT.Bank Mandiri Persero TBK Makassar"* Skripsi Fakultas  
Ekonomi Bisnis Universitas Hassanuddin Makassar.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:  
Bagian Penerbit GRAHA ILMU.

Wursanto,Ig. 2002. *Dasar-dasar Ilmu organisasi*, Yogyakarta:  
Bagian Penerbit Andi.