

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar

Ni Luh Indah Armantari¹
Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat²
Ida Ayu Mashyuni³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

Email : indaharmantari98@gmail.com

Diterima: 5 Desember	Direvisi: 11 Desember	Disetujui: 23 Desember 2020
----------------------	-----------------------	-----------------------------

ABSTRACT

Employee performance is a work result that can be obtained by workers in terms of quality, quantity, working time and cooperation to achieve goals and as an important element for the organization to determine organizational success. The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance through work motivation. This research was conducted at CV. Duta Niaga Bali. The number of samples is 40 employees, with a saturated sampling method. Collecting data through observation, interviews, literature study and questionnaires. The analysis technique used is path analysis. Based on the results of the analysis found that compensation has a positive and significant effect on employee performance at CV. Duta Niaga Bali by mediating work motivation, so that work motivation is a mediating variable for the influence of compensation on employee performance at CV. Duta Niaga Bali. Based on the results of the Sobel test, it shows that the tabulation results $Z = 3.444 > 1.96$, which means that the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance at CV. Duta Niaga Bali with work motivation mediation.

Key words: compensation, motivation, performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk pencapaian tujuan serta sebagai elemen penting bagi organisasi untuk menentukan keberhasilan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di CV. Duta Niaga Bali. Jumlah sampel adalah 40 orang karyawan, dengan metode sampling jenuh. Pengumpulan data melalui observasi, wawancara, studi pustaka dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi Motivasi kerja, sehingga motivasi kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali. Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 3,444 > 1,96$ yang berarti variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi Motivasi kerja.

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Wikipedia,2019). Ali *et al.* (2012) menyatakan bahwa SDM merupakan aset terpenting perusahaan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, baik untuk memperoleh keuntungan atau untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. SDM dalam hal ini yaitu karyawan. Menurut Hasibuan (2009), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Zameer *et al.* (2014) menyatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang baik maka karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, pengalaman, motivasi kerja, disiplin diri dan semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan yang juga meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Sutrisno (2010), kinerja dikatakan sebagai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasenda (2013), yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,2011 : 118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang. Menurut Sofyandi (2008) mendefinisikan tentang kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut penelitian dari Rini dkk (2014), kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Cemal *et al.*(2012), menyatakan motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Dimana motivasi yang rendah membuat

karyawan memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi akan membuat karyawan mempunyai kinerja optimal. Funso *et al.* (2016), menyatakan bahwa diperlukan suatu motivator bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di CV. Duta Niaga Bali Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan. CV. Duta Niaga Bali yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto Barat Nomor 500 Denpasar. Berdasarkan hasil observasi dapat diketahui bahwa CV. Duta Niaga Bali memiliki permasalahan terkait kinerja karyawannya. Berdasarkan wawancara dengan karyawan CV. Duta Niaga Bali, motivasi kerja di perusahaan belum maksimal sesuai dengan harapan karyawan. Salah satunya yaitu di CV. Duta Niaga Bali tidak ada pengembangan karir. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali di Denpasar, (2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada CV. Duta Niaga Bali di Denpasar, (3) untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali di Denpasar, dan (4) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja pada CV. Duta Niaga Bali di Denpasar.

Telaah Literatur Dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010), kinerja sebagai hasil kerja dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rivai (2013), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksi dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Sedarmayanti (2010) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2012) “motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai

tujuan organisasi". Cemal *et al.* (2012), menyatakan motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Dimana motivasi yang rendah membuat karyawan memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya motivasi yang tinggi akan membuat karyawan mempunyai kinerja optimal. Funso *et al.* (2016), menyatakan bahwa diperlukan suatu motivator bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011 : 118). Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang lebih diberikan oleh tenaga kerja.

Hipotesis

1. Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian Tonga dan Huda (2018) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia, hal ini berdasarkan pada tingkat keyakinan 95% dengan mempertimbangkan t-value > 1.96, dinyatakan bahwa H_0 ditolak karena t value nya adalah 2.36. Berdasarkan hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan hipotesis berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2009) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Adapun hasil penelitian dari Gusmao dan Riana (2018), menyatakan bahwa Hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja

pegawai menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil pengujian ini memberikan arti bahwa Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai dapat diterima. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan. Berdasarkan hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan hipotesis berikut :

H2 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan telah diteliti oleh Kasenda (2013), dengan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Berdasarkan hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan hipotesis berikut :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Motivasi Kerja.

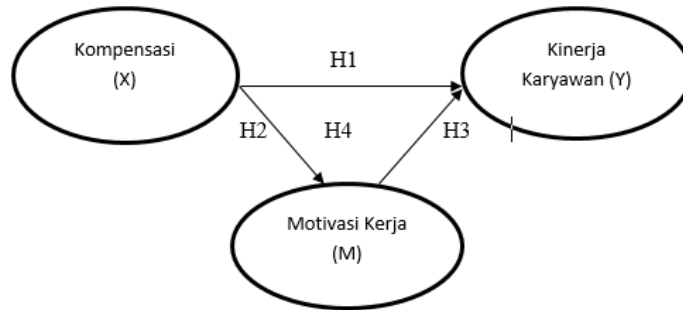
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rini, Dibyantoro, Ardianto (2014) menyatakan bahwa Kompensasi secara langsung terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 0,243. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif dan fasilitas karyawan berpengaruh terhadap 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%. Berdasarkan hubungan antar kedua variabel tersebut maka diajukan hipotesis berikut :

H4 : Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi motivasi kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif & kuantitatif dimana dalam penelitian ini terdiri atas tiga variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (*independent*), motivasi

kerja sebagai variabel intervening dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausalitas. Desain penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Duta Niaga Bali.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di perusahaan CV. Duta Niaga Bali. Yang berjumlah 40 orang yang kesemuanya tersebut merupakan sampel karena pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*).

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi pustaka, dan kuisioner. Penilaian dalam kuisioner menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju diberi Skor 1, Tidak Setuju diberi Skor 2, Kurang Setuju diberi Skor 3, Setuju diberi Skor 4, dan Sangat Setuju diberi Skor 5.

Analisis Data

1. Uji instrumen penelitian. dilakukan dengan menggunakan uji validitas di mana instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas yaitu pengujian pada instrumen penelitian demi mendapatkan hasil bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya dan diandalkan.
2. Analisis jalur, yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat melalui peran variabel mediasi.

Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan Tabel 1 seluruh instrumen variabel penelitian telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *Pearson Correlation* masing-masing instrumen diatas 0,30 dan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 5% (0,05), dan uji reliabilitas pada

masing-masing variabel berada pada titik diatas 0,60 yang ditunjukkan pada hasil *Cronbach's Alpha*, dapat dikatakan seluruh instrumen telah memenuhi syarat reliabilitas.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Validitas		Reliabilitas	
		<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X)	X1	0,874	Valid	0,96	Reliabel
	X2	0,865	Valid		
	X3	0,835	Valid		
	X4	0,9	Valid		
	X5	0,902	Valid		
	X6	0,914	Valid		
	X7	0,893	Valid		
	X8	0,903	Valid		
Motivasi kerja (M)	M1	0,722	Valid	0,976	Reliabel
	M2	0,763	Valid		
	M3	0,621	Valid		
	M4	0,669	Valid		
	M5	0,751	Valid		
	M6	0,729	Valid		
	M7	0,631	Valid		
	M8	0,657	Valid		
	M9	0,754	Valid		
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,938	Valid	0,968	Reliabel
	Y2	0,863	Valid		
	Y3	0,91	Valid		
	Y4	0,94	Valid		
	Y5	0,9	Valid		
	Y6	0,926	Valid		
	Y7	0,853	Valid		
	Y8	0,852	Valid		
	Y9	0,837	Valid		
	Y10	0,877	Valid		

Sumber : data diolah, 2020

Karakteristik Responden

Tabel 2 Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	27	67.5
Perempuan	13	32.5
Jumlah	40	100
Usia		
17-20 Tahun	8	20
21-30 Tahun	22	55
>30 Tahun	10	25
Jumlah	40	100
Pendidikan terakhir		
SMA	21	52.5
Diploma	15	37.5
S1	4	10
Jumlah	40	100

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2, dapat di lihat jumlah karyawan CV. Duta Niaga Bali yang di jadikan sampel sebanyak 40 orang. Jika di lihat dari jenis kelamin, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 67,5 persen. Jika di lihat dari usia, yang memiliki usia 21-30 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 55 persen. Jika di lihat dari tingkat pendidikan yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA yang mendominasi dengan persentase sebesar 52,5 persen.

Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan Tabel 3 diketahui persepsi responden mengenai variabel kompensasi yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35 yang masuk kriteria cukup baik, sedangkan rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Perusahaan sudah memperhatikan pemenuhan fasilitas kerja kepada karyawan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,68 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum perusahaan sudah memperhatikan pemenuhan fasilitas kerja kepada karyawan.

Tabel 3 Deskripsi Variabel Kompensasi

Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya.	0	8	11	17	4	3.43	Baik
Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan.	3	7	8	17	5	3.35	Cukup Baik
Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan kewajiban masing-masing karyawan.	1	5	12	13	9	3.60	Baik
Perusahaan memberikan insentif tambahan diluar gaji bagi karyawan.	3	5	13	11	8	3.40	Cukup Baik
Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan saya.	0	8	9	19	4	3.48	Baik
Perusahaan sudah memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada karyawan.	3	7	5	22	3	3.38	Cukup Baik
Perusahaan sudah memperhatikan pemenuhan fasilitas kerja kepada karyawan.	1	5	8	18	8	3.68	Baik
Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai kepada karyawan.	3	5	12	12	8	3.43	Baik
						3,47	Baik

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4 diketahui persepsi responden mengenai variabel motivasi kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang saya capai”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,38 yang masuk kriteria cukup baik, ini berarti secara umum responden merasa Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang

saya capai; sedangkan rata-rata terendah adalah pernyataan “Kebutuhan aktualisasi diri saya sudah terpenuhi.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,15 yang masuk kriteria cukup.

Tabel 4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
Kebutuhan pokok karyawan sudah dipenuhi oleh perusahaan	3	6	9	19	3	3.33	Cukup Baik
Keamanan bekerja karyawan sangat dijaga oleh perusahaan	2	9	7	18	4	3.33	Cukup Baik
Hubungan antara saya dengan pegawai lainnya terjalin dengan baik	2	9	10	16	3	3.23	Cukup Baik
Hubungan saya dengan pimpinan berjalan dengan baik	3	8	11	15	3	3.18	Cukup Baik
Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang saya capai	2	9	6	18	5	3.38	Cukup Baik
Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik	2	9	8	16	5	3.33	Cukup Baik
Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras	2	9	10	13	6	3.30	Cukup Baik
Kebutuhan aktualisasi diri saya sudah terpenuhi	3	9	12	11	5	3.15	Cukup Baik
Perusahaan memberikan karyawan kesempatan yang sama untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	4	8	7	15	6	3,28	Cukup Baik
						3,28	Cukup Baik

Sumber : data diolah, 2020.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Distribusi Jawaban					Rata-rata	Kriteria
	1	2	3	4	5		
Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	4	8	7	15	6	3.28	Cukup Baik
Saya mampu meningkatkan target pekerjaan sesuai harapan perusahaan.	3	8	6	17	6	3.38	Cukup Baik
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	2	8	12	12	6	3.30	Cukup Baik
Saya tidak pernah menunda pekerjaan saya.	6	6	7	10	11	3.35	Cukup Baik
Saya mampu menciptakan inovasi dalam pekerjaan saya.	5	5	7	16	7	3.38	Cukup Baik
Saya selalu mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan saya.	4	6	9	11	10	3.43	Baik
Saya mampu menciptakan kreatifitas dalam penyelesaian pekerjaan saya.	2	9	5	21	3	3.35	Cukup Baik
Saya tidak mudah puas dengan hasil pekerjaan saya.	0	10	11	15	4	3.33	Cukup Baik
Saya selalu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan saya.	3	9	8	13	7	3.30	Cukup Baik
Saya selalu teliti dalam bekerja.	0	10	11	12	7	3,4	Cukup Baik
Rata-rata						3,28	Cukup Baik

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui persepsi responden mengenai variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya selalu mencoba hal-hal baru dalam menyelesaikan pekerjaan saya.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,43 yang masuk kriteria cukup baik; sedangkan rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,28 yang masuk kriteria cukup baik

Analisis Jalur

Pada penelitian ini digunakan teknik *path analysis* dalam melihat pengaruh hubungan kausalistik masing-masing variabel eksogen yang terdiri dari kompensasi terhadap variabel endogen yang terdiri dari motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini juga menguji peran variabel mediasi yaitu motivasi kerja dalam memediasi hubungan antara variabel kompensasi terhadap Kinerja karyawan.

$$\text{Substruktur 1: } M = \beta_1 X + e_1$$

Tabel 6 Coefficients Substruktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.257	.570		.451	.654
Kompensasi	.870	.159	.665	5.485	.000

a. Dependent Variable : Motivasi Kerja
Sumber : data diolah, 2020

$$\text{Substruktur 2: } Y = \beta_1 X + \beta_2 M + e_2$$

Tabel 7 Coefficients Substruktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.485	.359		1.351	.185
Kompensasi	.310	.133	.273	2.326	.026
Motivasi kerja	.554	.102	.639	5.440	.000

Dependent Variable : Kinerja
Sumber : data diolah, 2020

Tabel 8 Pengaruh Langsung, Tidak langsung, dan Pengaruh Total

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui M	Pengaruh Total
Kompensasi→Motivasi	0,665	-	0,665
Motivasi→Kinerja	0,639	-	0,639
Kompensasi→Kinerja	0,273	0,425	0,695

Sumber : data diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan terhadap substruktur 1 dan 2, maka dapat diketahui besarnya pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total antar variabel. Perhitungan antar variabel adalah sebagai berikut:

Dari Tabel 8 maka dapat dikemukakan hasil analisis jalur dalam menguji hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tonga dan Huda (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pada PT. Petroil Indonesia.

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kata lain semakin meningkat kompensasi pada CV. Duta Niaga Bali, maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada CV. Duta Niaga Bali. Sehingga hipotesis kedua diterima. Hasibuan (2002) salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Adapun hasil penelitian dari Gusmao dan Riana (2018), menyatakan bahwa Hasil analisis data mengenai pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan.

3. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kata lain apabila motivasi kerja meningkat maka Kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali. Akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis ketiga diterima. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan telah diteliti oleh Kasenda (2013), dengan hasil analisis

menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Mediasi Motivasi kerja
Hasil hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi motivasi kerja, sehingga motivasi kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Rini, Dibyantoro, Ardianto (2014) menyatakan bahwa 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%..

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali, kompensasi memiliki nilai Beta sebesar 0,273 dan nilai Sig. sebesar 0,026, maka dapat dikatakan H_a diterima karena nilai Sig. $0,026 < 0,05$. Dengan kata lain semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada CV. Duta Niaga Bali, kompensasi memiliki nilai Beta sebesar 0,665 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_a diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dengan kata lain semakin meningkat kompensasi pada CV. Duta Niaga Bali maka semakin meningkat motivasi kerja pada CV. Duta Niaga Bali. . Sehingga hipotesis kedua diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali, motivasi kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,639 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_a diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$. dengan kata lain apabila motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali. Akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis ketiga diterima.

-
4. Motivasi kerja merupakan variabel mediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali. Berdasarkan hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil tabulasi $Z = 3,444 > 1,96$ yang berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi motivasi kerja. Sehingga hipotesis keempat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat disampaikan saran yang berkenaan pada penelitian ini.

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh Kompensasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keputusan Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kompensasi akan dapat meningkatkan keputusan dalam melakukan Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali. Dari segi Kompensasi indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan perusahaan. Pihak CV. Duta Niaga Bali harus tetap memperhatikan Kompensasi didalam perusahaan agar karyawan merasa terdorong dalam meningkatkan semangat dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali.
2. Berdasarkan hasil yang diperoleh selain Kompensasi, Motivasi Kerja juga memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap keputusan Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali. Ini menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat maka Kinerja karyawan Pada CV. Duta Niaga Bali akan semakin meningkat. Dari segi motivasi kerja indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah Kebutuhan aktualisasi diri saya sudah terpenuhi. Pihak CV. Duta Niaga harus memperhatikan motivasi kerja karyawan. Agar setiap karyawan memiliki kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Terutama perhatikan kebutuhan aktualisasi diri dari masing-masing karyawan salah satunya dengan memperhatikan pengembangan karir tiap karyawannya.
3. Berdasarkan hasil yang diperoleh Kinerja Karyawan pada CV. Duta Niaga Bali sangat dipengaruhi oleh pemberian kompensasi dan motivasi kerja. Dari segi Kinerja Karyawan indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah saya mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Itu menyatakan bahwa banyak karyawan CV. Duta Niaga Bali yang belum bisa mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Pihak CV. Duta Niaga harus selalu mengawasi kinerja setiap karyawan. Apabila kinerja karyawan dalam

perusahaan itu tinggi, maka tujuan-tujuan perusahaan pasti bisa tercapai sesuai dengan harapan.

4. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah variabel- variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan, serta mampu untuk memperluas ruang lingkup penelitian yang tidak hanya terbatas pada CV. Duta Niaga Bali, atau dapat juga mengganti lokasi penelitian yang tidak hanya terfokus pada suatu lokasi penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih dan mampu diimplementasikan secara umum.

Referensi

- Ali, Akbar, Maira Abrar and Jahanzaib Haider. 2012. Impact of Motivation on the Working Performance of Employees A Case Study of Pakistan. *Journal of Management and Business Studies*, 1(4): 126-133.
- Asrun Tonga dan Nurul Huda. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Petroil Indonesia*.
- Bambang Guritno dan waridin (2005) Guritno,. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74
- Cemal, Zehir, Busra Muceldili dan Songul Sehir. 2012. The Moderating Effect of Ethical Climate on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from Large Companies in Turkey. *Journal Social and Behavioral Sciences*, 5(8): 734-743.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Funso, Afuye, Sammy Letema and Gerryshom Munala. 2016. Impact of Motivation on Productivity of Craftsmen in Construction Firms in Lagos, Nigeria. *Journal of Economics and Finance*, 8(4): 271-276.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Habib, Salman, Saira Aslam, Amjad Hussain, Sana Yasmeen and Muhammad Ibrahim. 2014. The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employess Commitment and Turn over Intention. *Economics and Business*, 2(6): 215-222
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliao Freitas Gusmao dan Riana Gede. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi Di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste*.
- Karen, Becker, Nicholas Antuar and Cherie Everett. 2011. Implementing an Employee Performance Management System in a Nonprofit Organization. *Journal Management & Leadership*, 3(21): 255-271.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN, Yogyakarta
- Maith, Vacho. 2015. Analisa Pendidikan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gerbang Nusa Mando. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5): 667-776.
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management* 10th Edition, Tomson South-Wester, United States.

-
- Mohamed, A.I., and Abukar, A.A.S. 2013. The Impact of Organizational Culture on Employees Performance of Mogadishu Universities. *Educational and Management Sciences*, 4(6): 382-391.
- Nazir, Moh. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Raka Sukawati, Tjokorde Gede. 2011. Budaya Organisasi yang Kuat Versus yang Lemah dan Pengaruhnya terhadap Manajer. *Buletin Studi Ekonomi*, 16(1):h: 65-68.
- Rini, Dibyantoro dan M. Ihsan Ardianto. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Duta Oktan Semester Palembang).
- Ririvega Kasenda. 2013. *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Jakarta
- Sabir, M Suleman, Jam Javed Iqbal, Kasif ur Rehman, Kamran Ali Shah & M. Yameen. 2012. Impact of Corporate Ethical Values on Ethical leadership and Employee Performance. *Journal of business and social science*, 3(2): 163-171.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2002. *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Grafindo Persada
- Zameer, Hashim., Shehzad Ali., Waqar Nisar and Muhammad Amir. 2014. The Impact Of The Motivation on The Employee's Performance in Beverage Industry Of Pakistan. *Journal Of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1): 293-298.