

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES CABANG MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

TIFANI DWI LUKI APRILIANI

NIM :16510201

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM**

MALANG

2020

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES CABANG MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M)



Oleh :

TIFANI DWI LUKI APRILIANI

NIM :16510201

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES CABANG MALANG**

SKRIPSI

Oleh

TIFANI DWI LUKI A
NIM : 16510201

Telah disetujui tanggal 3 Juni 2020

Dosen Pembimbing,



Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP.19720212 200312 1 003

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM.,CRA
NIP. 19670816 200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES CABANG MALANG

Oleh

TIFANI DWI LUKI APRILIANI

NIM : 16510201

Telah dipertahankan di Dewan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada 24 Juni 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua

Sugeng Ali Mansur, M.Pd :

NIP. 19780929 201411 1 001

()

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si :

NIP. 19720212 200312 003

()

3. Penguji Utama

Rini Safitri S.E., M.M :

NIP. 19930328 201903 2 016

()

Disahkan Oleh:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP. 19670816 200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tifani Dwi Luki Apriliani

NIM : 16510201

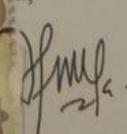
Alamat : Dukuh Brabuhan Ds.Pandantoyo Kec.Temayang Kab.Bojonegoro

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.VICTORY INTERNATIONAL FUTURES CABANG MALANG adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Bojonegoro, 24 Juni 2020

Hormat saya,

Tifani Dwi Luki Apriliani



NIM.16510201

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya tercinta. Bapak Mohammad Sokran dan Ibu Siti Lua'mah. Yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh cinta kasih.



HALAMAN MOTO

Do the best and pray. God will take care of the rest.



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Victory International Futures cabang Malang” .

Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir skripsi tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dr. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu, Ayah dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doadukungan secara moril dan spiritual.
6. Bapak Ardian selaku pembimbing lapangan
7. Seluruh karyawan PT.Victory International Futures cabang Malang yang telah membantu dan menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Para sahabat, Machya, Tia, Nida, Syafi, dan Dhani yang telah memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman-teman Jurusan Manajemen 2016 yang telah memberikan semangat dan doa dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

10. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulis skripsi masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya rabbal Alamin.



DAFTAR ISI

HALAMAAN DAN SAMPUL DEPAN

HALAMAN

JUDUL **ii**

HALAMAN

PERSETUJUAN **iii**

LEMBAR PENGESAHAN **iv**

SURAT PERNYATAAN **v**

HALAMAN PERSEMBAHAN **vi**

HALAMAN MOTTO **vii**

KATA PENGANTAR **vii**

DAFTAR ISI..... **x**

DAFTAR TABEL..... **xiv**

DAFTAR GAMBAR **xv**

ABSTRAK.....**1**

BAB 1**4**

PENDAHULUAN**4**

1.1 Latar Belakang**4**

1.2 Rumusan Masalah**10**

1.3 Tujuan dan kegunaan penelitian**10**

 1.3.1 Tujuan Penelitian10

 1.3.2 Manfaat Penelitian10

BAB II**12**

KAJIAN PUSTAKA.....**12**

2.1 Penelitian Terdahulu**12**

2.2 Kajian Teoritis**19**

 2.2.1 Kompensasi19

 2.2.1.1 Pengertian Kompensasi19

 2.2.1.2 Tujuan Kompensasi21

2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	23
2.2.1.4 Indikator Kompensasi	23
2.2.1.5 Kompensasi dalam perspektif Islam	24
2.2.2. Motivasi	26
2.2.2.1 Teori Motivasi	26
2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	27
2.2.2.3 Indikator Motivasi	28
2.2.2.4 Motivasi dalam perspektif Islam	28
2.2.3 Kinerja Karyawan	29
2.2.3.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja	30
2.2.3.2 Indikator Kinerja	31
2.2.3.3 Kinerja dalam perspektif Islam	31
2.3 Hubungan Antar Variabel	32
2.3.1 Hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan	33
2.3.2 Hubungan Variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan Yang di mediasi oleh motivasi kerja	33
2.3.3 Model Hipotesis	34
BAB III	35
METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis dan pendekatan penelitian	35
3.2 Lokasi penelitian	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel	36
3.3.3 Teknik pengambilan sampel	37
3.4 Data & Sampel data	37
3.4.1 Data primer	38
3.4.2 Data sekunder	38
3.5 Teknik pengumpulan data	38

3.5.1 Kuisisioner	35
3.5.2 Wawancara	35
3.5.3 Observasi	35
3.5.4 Skala pengukuran	35
3.6 Analisis data	40
3.7 Model analisis data	40
3.8 Uji Asumsi Klasik	42
3.9 Analisis Jalur Path analysis	42
3.10 Uji mediasi	44
BAB IV.....	46
HASIL & PEMBAHASAN	46
4.1 Gambaran umu perusahaan	46
4.1.1 Sejarah perusahaan	46
4.1.2 Lokasi Perusahaan	46
4.1.3 Struktur Organisasi	47
4.1.4 Kegiatan Usaha	48
4.2 Deskripsi Responden	48
4.2.1 Distribusi Jenis kelamin	48
4.2.2 Distribusi Usia	48
4.2.3 Distribusi Pendidikan terakhir	50
4.3 Karakteristik Jawaban Responden	50
4.3.1 Distribusi Frekuensi Responden Variabel kompensasi	51
4.3.2 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi kerja	54
4.3.3 Distribusi Frekuensi Responden variabel Kinerja karyawan	56
4.4 Uji Validitas dan Reliablitas	57
4.4.1 Hasil Uji Validitas	57
4.4.2 Uji Reabilitas	59
4.5 Uji Asumsi Klasik	60
4.5.1 Uji Normalitas	60

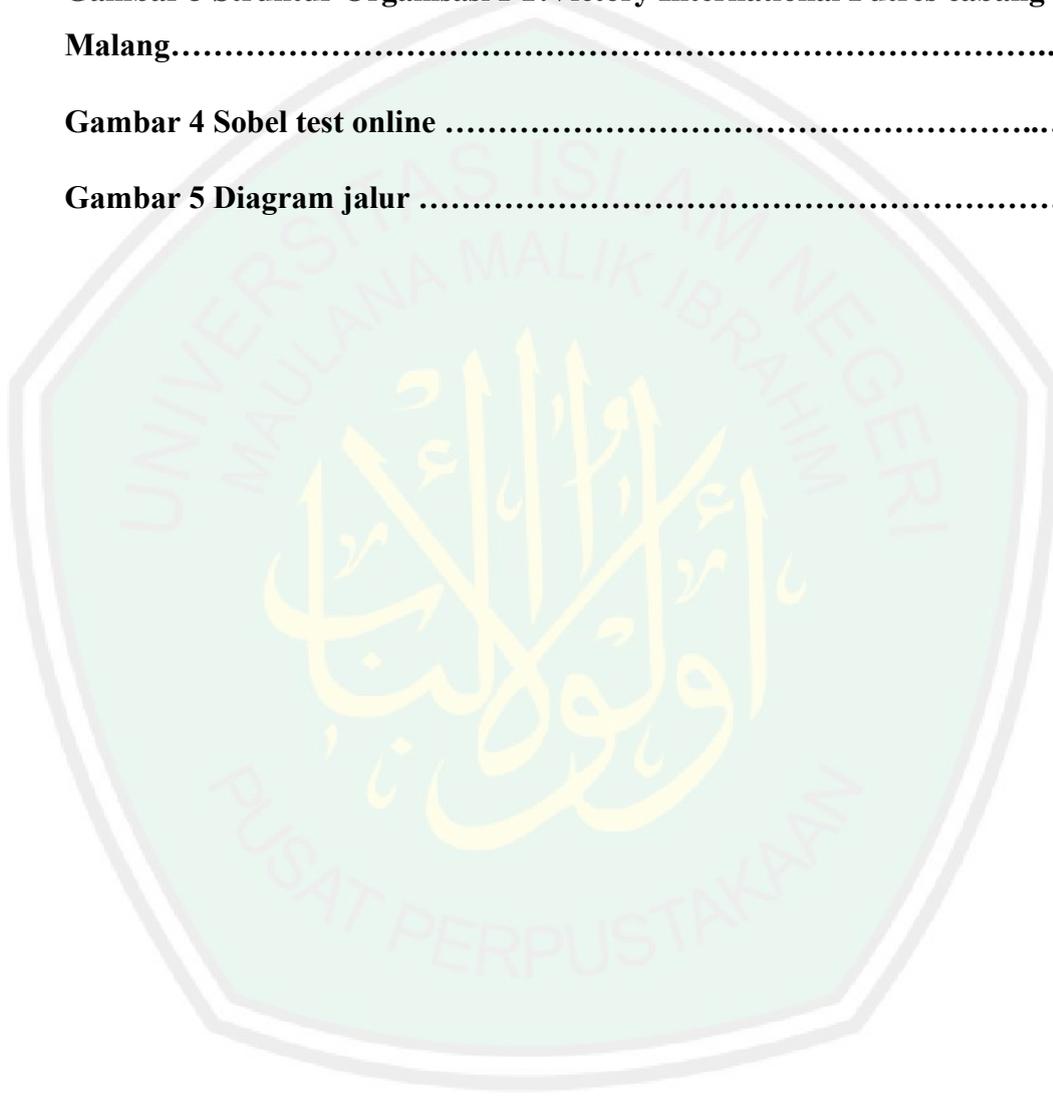
4.6 Hasil Uji analysis path	62
4.6.1 Hasil uji pengaruh variabel kompensasi & motivasi kinerja Karyawan	62
4.6.2 Hasil uji pengaruh kompensasi terhadap kompensasi terhadap Kinerja karyawan	62
4.6.3 Hasil uji pengaruh motivasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	65
4.6.5 pengaruh & tidak langsung	66
4.7 Pembahasan	75
4.7.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan	75
4.7.2 pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening	78
BAB V	83
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian terdahulu	15
Tabel 2 Bobot Nilai setiap pertanyaan	38
Tabel 3 Definisi operasional variabel	39
Tabel 4 Nilai alpha Crobach's	44
Tabel 5 Distribusi Responden	51
Tabel 6 Distribusi Jenis Kelamin	51
Tabel 7 Distribusi Usia	52
Tabel 8 Distribusi pendidikan terakhir	52
Tabel 9 Kriteria Interpretasi skor	53
Tabel 10 Jawaban Responden	54
Tabel 11 Jawaban responden motivasi	58
Tabel 12 Jawaban responden Kinerja karyawan	60
Tabel 13 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 14 Koefisien Reabilitas	64
Tabel 15 Hasil Uji kolmogorof	66
Tabel 15 Hasil uji normalitas	67
Tabel 16 Hasil Uji Linieritas	67
Tabel 17 Hasil Uji Hetero	69
Tabel 18 Hasil Uji Multikidastisitas	70
Tabel 17 Hasil uji Simultan	71
Tabel 18 Kompensasi terhadap Kinerja karyawan	62
Tabel 19 Kompensasi terhadap motivasi	72
Tabel 20 Motivasi terhadap kinerja	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka konsep	31
Gambar 2 Metode pemeriksaan variabel	44
Gambar 3 Struktur Organisasi PT.Victory International Futres cabang Malang.....	47
Gambar 4 Sobel test online	65
Gambar 5 Diagram jalur	66



ABSTRAK

Tifani Dwi Luki A.16510201. 2020. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT.Victory Internatioanal Futures cabang Malang.*

Pembimbing : Dr, H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

Kata Kunci : Pengaruh, Kompensasi, Kinerja Karyawan, Intervening, Motivasi.

Sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tentu mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan memberikan dampak yang baik berupa kinerja yang optimal. Maka dari itu setiap perusahaan memiliki kriteria-kriteria yang harus dimiliki setiap karyawan. Namun dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan harus ada imbalan atau kompensasi yang diberikan. Pemberian kompensasi secara adil dan tepat dapat memotivasi karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT.Victory International Futures cabang Malang. Sampel yang digunakan sebanyak 77 responden, dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus).). Analisis data yang digunakan ialah model analisis jalur (*Path Analysis*).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Sedangkan uji kompensasi (X) secara tidak langsung dimediasi oleh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji tes sobel memberikan hasil positif atau diterima mediasi motivasi kerja atas hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bisa disimpulkan bahwa kompensasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan uji kompensasi (X) secara tidak langsung dimediasi oleh motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan uji tes sobel yang memberikan hasil positif atau diterima. Bahwa dapat diartikan kompensasi dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi.

ABSTRACT

Tifani Dwi Luki A.16510201, 2020. *Effect of Compensation on Performance Employees with work motivation as Intervening Variables in PT.Victory Internatioanal Futures Malang branch.*

Supervisor: Dr., H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords: Influence, Compensation, Employee Performance, Intervening, Motivation.

Human resources or employees owned by the company certainly affect the performance of employees. Good quality human resources will have a good impact in the form of optimal performance. Therefore every company has criteria that every employee must have. But in an effort to improve company performance there must be rewards or compensation given. Providing fair and appropriate compensation can motivate employees.

This research was conducted at PT.Victory International Futures Malang branch. The sample used was 77 respondents, with a saturated sampling technique (census).). Analysis of the data used is the path analysis model (Path Analysis).

The results of this study indicate that compensation (X) influences employee performance (Y) with a significant value of $0.005 < 0.05$. Whereas the compensation test (X) is indirectly mediated by work motivation (Z) on employee performance (Y) using the sobel test giving positive results or received work motivation mediation on the relationship of compensation to employee performance. It can be concluded that compensation can positively influence employee performance variables. Whereas the compensation test (X) is indirectly mediated by work motivation (Z) on employee performance (Y) using the sobel test which gives positive or acceptable results. That compensation can be interpreted to positively and significantly affect employee performance variables with work motivation as mediation.

مستخلص البحث

كمتغيرات متداخلة في فرع PT.Victory International Futures Malang حافز للعمل

المشرف : الدكتور الحاج أحمد ساني سوفريانطا الماجستير

الكلمات الرئيسية : التأثير ، التعويض ، أداء الموظف ، التدخل ، الدافع
تؤثر الموارد البشرية أو الموظفين المملوكة للشركة بالتأكد على أداء الموظفين. سيكون للموارد البشرية ذات النوعية الجيدة تأثير جيد في شكل الأداء الأمثل. لذلك كل شركة لديها معايير يجب أن يكون لدى كل موظف. ولكن في محاولة لتحسين أداء الشركة يجب أن تكون هناك مكافآت أو تعويضات. قد يؤدي تقديم تعويض عادل ومناسب إلى تحفيز الموظفين

كانت العينة PT.Victory International Futures Malang تم إجراء هذا البحث في فرع المستخدمة 77 مستجيباً ، مع تقنية أخذ العينات المشبعة (التعداد). تحليل البيانات المستخدمة هو نموذج تحليل المسار (تحليل المسار)

بقيمة كبيرة 0.005 (Y) يؤثر على أداء الموظف (X) تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن التعويض يتم بوساطة بشكل غير مباشر عن طريق تحفيز العمل (X) > 0.05. في حين أن اختبار التعويض باستخدام اختبار سوبل الذي يعطي نتائج إيجابية أو حصل على (Y) على أداء الموظف (Z) وساطة تحفيز العمل بشأن علاقات التعويض لأداء الموظف. يمكن استنتاج أن التعويض يمكن أن يتم بوساطة غير (X) يؤثر بشكل إيجابي على متغيرات أداء الموظف. في حين أن اختبار التعويض باستخدام اختبار السوبل الذي يعطي (Y) على أداء الموظف (Z) مباشرة من خلال دافع العمل نتائج إيجابية أو مقبولة. يمكن تفسير هذا التعويض على أنه يؤثر بشكل إيجابي وملحوظ على متغيرات أداء الموظف مع تحفيز العمل كوسيط

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia juga harus digerakkan untuk menghasilkan kinerja yang semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya manusia berperan penting dalam kualitas kinerja, karena kinerja yang baik dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan tersebut.

Menurut Suryoadi (2012) kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Untuk itu, sudah sewajarnya bila suatu perusahaan memberi balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawannya. Menurut Nawawi (2001) 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. Finansial maupun non finansial guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab.

Dalam peraturan pemerintah RI Nomor 22 Tahun 2013 telah diatur masalah penggajian berdasarkan pangkat dan golongan, sedangkan untuk kompensasi lain seperti pemberian insentif dan tunjangan diatur oleh masing-masing lembaga.

Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi.

Motivasi menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi. Jika karyawan tidak memiliki motivasi maka hasil kerja akan stagnan dan tidak dapat mencapai target tujuan perusahaan.

Salah satu upaya yang dapat ditempuh yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang diterima sebagai balas jasa karyawan terhadap kontribusi atas pekerjaan mereka diperusahaan. Ditambahkan lagi bahwa kompensasi harus dirancang sedemikian rupa agar bisa memotivasi karyawan dan sekaligus tidak memberatkan beban organisasi. Dengan demikian sasaran pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi dapat tercapai. Dalam penelitian yang dilakukan oleh

Blazovich (2013) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Ibojo (2014) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Jamil dan Raja (2010) yang menyatakan kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Dermawan (2012) tentang pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karena kompensasi mampu meningkatkan disiplin karyawan yaitu mampu mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan menjauhi segala larangan yang berlaku pada perusahaan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Noe dalam khusaini (2002 : 27), yang menyatakan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang diterima dapat menimbulkan perilaku yang negatif karyawan terhadap perusahaan dan dampak *Job With Drawal*. Yang dapat dilihat dari menurunnya prestasi kerjanya.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh I Ketut (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, terdapat penelitian yang dilakukan Ian Larkin (2012) tentang kompensasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. (Fadli, 2010) dengan tentang kompensasi terhadap kinerja, menunjukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Menunjukan tidak adanya pengaruh atau berpengaruh negative tidak signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Hal disebabkan karena kurangnya pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi yang diberikan dilihat dari hasil bekerja setiap karyawannya.

Oleh karena, itu 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, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Penelitian yang dilakukan (Yohanes 2016) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama yang hasilnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Musriha, 2011) tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan bahwa motivasi mampu mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan motivasi yang tinggi maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih didalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Sementara penelitian yang dilakukan Dhermawan (2012) tentang motivasi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa hasil motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi hanya berperan sebagai pendorong karyawan dalam bekerja lebih giat.

Berdasarkan *gap research* tersebut, terdapat perbedaan hasil penelitian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Peneliti memfokuskan penelitian pada karyawan PT.Victory International Futures cabang Malang, karena PT.Victory International Futures cabang Malang merupakan perusahaan yang merupakan salah satu pelopor transaksi online dalam perdagangan derivatif dan akses informasi pasar. PT.Victory International Futures adalah institusi yang diakui oleh pemerintah Indonesia, berada dibawah pembinaan dan pengawasan, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka (BAPPEBTI), anggota dari BBJ (Bursa Berjangka Jakarta), KBI (Kliring

Berjangka Indonesia), ISI (*Clearing Identrust Security*). Dalam era perdagangan bebas, kebutuhan investasi meningkat dengan sangat pesat. Sector finansial dan komoditi menjadi pilihan investasi masyarakat yang utama. PT.Victory International Futures hadir untuk menyediakan layanan investasi di berbagai pasar derivatif, antara lain: komoditi, *foreign exchange*, *stock index* dan CFDs. PT.Victory International Futures berdiri sejak tahun 2003 dan berpusat di kota Surabaya.

Dalam sebuah perusahaan, tenaga kerja merupakan aset yang sangat penting. Selain dalam mengelola dan memotivasi tenaga kerja yang memiliki kinerja yang baik agar tidak terjadi perpindahan karyawan. Perpindahan karyawan akan menimbulkan ketidakstabilan dalam organisasi tersebut dan juga peningkatan biaya rekrutmen karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan juga harus menjamin kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan faktor yang menyebabkan permasalahan motivasi karyawan pada PT.Victory International Futures cabang Malang yaitu dengan semakin menurunnya motivasi yang dikarenakan beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan. Misalnya pemberian fasilitas, insentif dan lain sebagainya. Yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Seperti hal-nya karyawan akan mendapatkan insentif jika karyawan tersebut bisa mendapatkan nasabah yang akan bergabung dengan perusahaan tersebut. Hal ini nampak sebagai karyawan merasa tidak mendapatkan insentif yang cukup. Ketika seseorang merasakan kompensasi yang pantas dengan pekerjaannya akan berpengaruh pada motivasi seseorang yang kemudian akan menjadi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES CABANG MALANG ”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut?

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening ?

1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.3.2 Manfaat penelitian

1.3.2.1 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

1.3.2.2 Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan Informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Ian Larkin (2012) *The Psychological costs of pay for performance: Implications for the strategic compensation of employees*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dalam penelitiannya menganalisis tentang kompensasi dengan kinerja. Ada pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pembayaran. Dan ada pengaruh signifikan antara kinerja pembayaran dengan strategi karyawan.

Marina Fiedler (2013) *Work motivation and job satisfaction as antecedents of research performance: investigation of a different mediation model*. Dalam penelitiannya menggunakan sampel sebanyak 995 sarjana muda di akademisi dari bidang bisnis dan ekonomi, penelitian ini menganalisis tentang pengaruh kepuasan kerja dan hubungan interpersonal mereka pada penelitian *performance*, dan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara kepuasan kerja terdapat kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Puspita Wulansari (2014) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di departemen sumber daya manusia PLN kantor distribusi Jawa Barat dan Banten. dalam penelitian ini salah satu faktor pendorong dari luar adalah kompensasi yang diberikan Perusahaan. Penelitian ini menganalisis antara hubungan Kompensasi dan motivasi karyawan PLN Kantor distribusi Jawa Barat dan Banten, menggunakan 27 Responden yang merupakan jumlah seluruh karyawan di departemen sumber daya manusia. Analisis regresi sederhana dan analisis deskriptif digunakan untuk penelitian ini untuk mengukur atau menguji hubungan antar variabel kompensasi dan motivasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan positif antara kompensasi dan motivasi karyawan.

Ibojo (2014) *Compensation Management and Employee Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the food*

and beverage industry. Menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana manajemen kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, mengevaluasi hubungan antara kondisi kerja, dan kinerja karyawan, mengakses tingkat di mana layanan kesejahteraan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa, ada hubungan yang signifikan antara layanan kesejahteraan yang baik dan kinerja karyawan. Ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan peningkatan produktivitas. Ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan pension staf. Ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan kinerja karyawan.

I Wayan Sadana (2015) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand Puncak Sari restaurant Kintamani. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Pengambilan sampel menggunakan metode *nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh dengan 45 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path*).

Tanto Wijaya (2015) pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi bersama. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 karyawan di PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Sagita Sukma Haryani (2015) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandel Malang). Berdasarkan realita yang ada, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul adalah Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kendal

Malang). Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 175 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien korelasi berpengaruh antara variable kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dengan variable motivasi kerja.

Ni Made Nur Cahyani (2016) pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, kompensasi terhadap kinerja karyawan. motivasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis *jalur (Path Analysis)* perusahaan PT.Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.

Shinta Wahyu (2016) pengaruh kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada kantor pusat PT.Citra Buana Prakarsa. Dalam penelitiannya menggunakan metode *Path analysis*, dengan sampel yang digunakan 55 karyawan PT.Citra Buana Prakarsa. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi langsung dan variabel kompensasi tidak langsung terhadap variabel motivasi. Untuk menentukan pengaruhnya kompensasi langsung dan variabel kompensasi tidak langsung pada kinerja karyawan variabel kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Dharma (2017) yang berjudul *The Effect of word motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as variable at Bank Aceh Syariah*. Dalam penelitiannya menggunakan *Path analysis*. Tujuan dari riset ini adalah untuk mengidentifikasi dampak motivasi dan perilaku anggota organisasi terhadap kinerja pegawai. Riset ini dilakukan di Bank Aceh Syariah

Lkokseumawe. Seluruh karyawan di Bank Aceh Syariah Lhokseumawe (146 karyawan) adalah populasi dari riset ini, sampel dalam riset ini adalah 74 pegawai di Bank Aceh Syariah Lhoksumawe. Pengaruh kinerja pegawai Bank Aceh Syariah, Lhokseumawe dipengaruhi oleh motivasi. Dan kinerja pegawai PT.Bank Aceh Syariah Lhokseumawe dipengaruhi oleh perilaku anggota organisasi.

Gachengo dan Wakesa (2017) berjudul *Influence of motivation on employee performance: a case of Kenya*. Bertujuan untuk mengidentifikasi dampak motivasi terhadap prestasi kerja pegawai National Bank of Kenya. Populasi terdiri dari pejabat manajemen dan pejabat bawahan berjumlah 124. *Stratified random sampling* diadopsi untuk memiliki ukuran sampel dari 95 responden. Statistic deskriptif, rata-rata yang terlibat. Standar deviasi.

Kai Xue (2017) *a referse compensation framework from in deformation additive manufacturing*. Dalam penelitiannya menggunakan metode SEM *least square* (PLS). bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi dengan pengaruh deformasi.

Bulenc Menguc (2017) *The role of climate: implications for employee work engagement and customer service performance*. Penelitian ini menguji model pada kondisi batas dari hubungan di empat industri jasa.

Sanaz Vatankhan (2017) *Using Satisfaction compensastion predict turnover intentions and theft between cabin crew: mediating the role of the deprivation brotherhood*. Penelitian ini menerapkan kekurang sebagai mediator, penelitian ini mengembangkan dan menguji model konseptual yang menyelidiki dampak kepuasan kompensasi terhadap niat omset di kalangan awak kabin di Iran. Dengan menggunakan metode berbasis SEM Least Squares (PLS).

Agustina Heryati (2018) Heryati (2018), Hubungan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi regional III Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan pendidikan dan pelatihan (diklat) K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (PT.KAI) Devisi Regional III Palembang. Variabel independent dalam penelitian

ini adalah Diklat K3(X1) dan pemberian kompensasi (X2). Sedangkan Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan data yang dikumpulkan dari data primer dan data sekunder. Jumlah responden yang digunakans sebanyak 85 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresilinier berganda untuk memperoleh gambaran yang komprehensif tentang hubungan variabel dan variabel lainnya. Setelah data terbebas dari seluruh uji asumsi statistik. Kemudian data dikelola secara statistik menggunakan SPSS.

Tae Won Moon (2019), *How servise Employee' Work Motivations Lead to job Performance: the role' of servise Employees' Job Creativity and Customer orientation*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan menggunakan sampel 281 karyawan hotel di Korea Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan. apakah kretivitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dan apakah notivasi dan kreativitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya hasil-hasil dari penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Judul dan Tahun	Variabel Dan indikator	Metode/ Analisis	Hasil
1	Ian Larkin (2012) <i>The Psychological costs of pay for performance: Implications for the strategic compensation of employees</i>	Kompensasi, Kinerja pembayaran, strategis karyawan	Kuantitatif	1. Pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kinerja pembayaran 2. Pengaruh signifikan antara kinerja pembayaran dam strategis karyawan
2	Marina Fidler (2013) <i>Work Motivation and job satisfaction as antecedets of</i>	Kinerja intrinsik motivasi model mediasi	Kuantitatif	1. Kinerja berpengaruh positif terhadap model mediasi 2. Intrinsik motivasi berpengaruh positif terhadap

	<i>research performance: investigation of a different mediation model</i>			model mediasi 3. Kinerja dan intrinsik motivasi berpengaruh positif terhadap model mediasi
3	Puspita Wulan Sari (2014), Pengaruh kompensasi terhadap motivasi karyawan di departemen sumber daya manusia PLN kantor distribusi Jawa Barat dan Banten	Sistem Kompensasi (XI) Motivasi (X2) Fungsi sumberdaya manusia (Y)	Kuantitatif	1. Sistem kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap sumber daya manusia 2. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap sumber daya manusia 3. Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap sumber daya manusia
4	Ibojo (2014) <i>Compensation Management and Employee Performance in the Manufacturing Sector, A Case Study of a Reputable Organization in the food and beverage industry</i>	Manajemen Kompensasi, Karyawan Kinerja, hubungan	Kuantitatif	1. Ada hubungan signifikan antara layanan kesejahteraan yang baik dan kinerja karyawan. 2. Ada hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan peningkatan produktivitas. 3. Hubungan yang signifikan antara manajemen kompensasi dan pension staf 4. Ada hubungan positif yang signifikan antara manajemen kompensasi dan kinerja karyawan
5	I Wayan Sadana (2015), pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani	Kompensasi (XI) Lingkungan kerja fisik (X2) Motivasi (Y)	<i>Path analysis</i>	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi 2. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
6	Tanto Wijaya (2015), pengaruh motivasi	Motivasi (XI) Kompensasi	<i>Path Analysis</i>	1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

	dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama	(X2) Kinerja karyawan (Y)		terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi memiliki positif dan signifikan yang lebih dominan dibandingkan kompensasi terhadap kinerja karyawan
7	Sagita Sukma (2015), Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (Studi pada PT.Telekomunikasi Indonesia. TBK Kandel Malang	Kompensasi financial (XI) Kompensasi Non Finansial (X2) Motivasi kerja (Y)	<i>Path analysis</i>	1. Berpengaruh positif antara kompensasi financial dengan motivasi kerja 2. Kompensasi non financial berpengaruh terhadap motivasi kerja 3. Kompensasi financial dan kompensasi non financial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja
8	Ni Made Nurcahyani (2016), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening	Pengaruh Langsung Kompensasi (XI) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y2)	<i>Path analysis</i>	1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
9	Shinta Wahyu (2016) pengaruh kompensasi Finansial terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening pada kantor pusat PT.Citra Buana Prakarsa	Kompensasi kinerja karyawan, motivasi	<i>Path analysis</i>	1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan 2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja 3. Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja

10	Dharma (2017) The Effect of Work Motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as variable at Bank Aceh Syariah	Motivasi kerja (X) Kinerja karyawan (Z) Organization Citizenship Behavior	<i>Path analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja pegawai Bank Aceh Syariah, Lhokseumawe dipengaruhi oleh motivasi 2. Kinerja pegawai PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe dipengaruhi oleh perilaku anggota organisasi.
11	Gachengo dan Wakesa (2017) <i>Influence of motivation on employee performance: a case of national Bank of Kenya</i>	Motivasi (X) Kinerja karyawan (Y)	Kuantitatif deskriptif	Signifikan keseluruhan, kinerja karyawan berpengaruh oleh motivasi secara signifikan.
12	Kai Xue (2017), <i>a reverse compensation framework from in deformation additive manufacturing</i>	Manufakturing Deformasi, Kompensasi	SEM Least Square (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manufakturing adiktif berpengaruh positif terhadap kompensasi 2. Stereolithography berpengaruh positif terhadap kompensasi 3. Manufakturing adiktif dan stereolithography berpengaruh positif terhadap kompensasi
13	Bulenc Menguc (2017), <i>The role of climate: implications for employee work engagement and customer service performance</i>	Kompensasi Complementary	<i>Path analysis</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa apakah sumber daya (yaitu, self-efficacy dan otonomi pekerjaan) positif atau negatif mempengaruhi keterlibatan depends pada apakah</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) iklim dinilai sebagai tantangan atau hambatan permintaan dan 2) iklim dianggap sebuah complemen –tary
14	Sanaz Vatankhan (2017), <i>Using satisfaction compensation to predict turnover</i>	Sumberdaya manusia, Kompensasi	SEM Least Square (PLS)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap sumber daya manusia 2. Sumber daya berpengaruh signifikan terhadap

	<i>intentions and theft between cabin crew: mediating the role of the deprivation brotherhood</i>			kompensasi
15	Agustina Heryati (2018), Hubungan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi regional III Palmebang	Diklat K3 (XI) Pemberian Kompensasi (X2) Kinerja karyawan (YI)	SPSS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diklat K3 Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3. Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara diklat K3 dan pemberian kompensasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan
16	Tae won moon (2019), <i>How servise Employee' Work Motivations Lead to job Performance: the role' of servise Employees' Job Creativity and Customer orientation</i>	Motivasi Kerja, Kreativitas kerja, Kinerja pekerjaan	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi interaksi berpengaruh positif terhadap kinerja pekerjaan 2. Kreativitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 3. Motivasi dan kreativitas pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan “istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi” (Simamora,2004:541). Kompensasi akan mempunyai arti berbeda bagi orang yang berbeda. Kompensasi dasar diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi.

Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan. (Hasibuan,2011:118) Kompensasi merupakan kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi untuk karyawan (Ardana,2012:153). Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan itu dinamakan kompensasi (Hasibuan, 2009 : 118). Penelitian yang dilakukan oleh Yensy (2010), mengungkapkan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi alat yang efektif bagi semangat kerja karyawan. Kompensasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan, sehingga berdampak kepada motivasi karyawan.

Menurut Nawawi (2005) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yaitu gaji dan insentif, sedangkan kompensasi tidak langsung seperti tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, tunjangan perusahaan, tunjangan pangan, tunjangan istri dan anak, tunjangan perbaikan penghasilan, tunjangan hari raya dan biaya operasional.

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Kompensasi dapat meningkatkan ataupun menurunkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih oleh perusahaan. Kompensasi harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan diperusahaan (Muljani,2002). Kompensasi yang diberikan

kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja diperusahaan. (Tanto wijaya, 2015 : 37)

2.2.1.2 Tujuan Kompensasi

Pada intinya tujuan kompensasi adalah memberikam kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, pengusaha tetap memperoleh keuntungan optimal, mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan konsumen memperoleh barang yang berkualitas dengan harga yang layak (Arifin, 2007 : 71).

Menurut Rachmawati (2008,144) tujuan perusahaan memberikan kompensasi pada karyawannya:

- 1) Mendapatkan karyawan yang berkualitas
Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi standar yang diminta perusahaan.
- 2) Mempertahankan karyawan yang sudah ada
Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang berpotensi dan berkualitas untuk tetap bekerja pada perusahaan. Hal ini untuk mencegah tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan kasus pembajakan karyawan oleh perusahaan lain dengan iming-iming gaji yang tinggi.
- 3) Adanya keadilan Perusahaan harus mempertimbangkan pemberian kompensasi yang adil. Adanya administrasi kompensasi menjamin terpenuhinya rasa keadilan pada hubungan antara manajemen dan karyawan.
- 4) Perubahan sikap dan perilaku
- 5) Kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan hendaknya dapat memperbaiki sikap dan perilaku yang tidak menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja.
- 6) Efisiensi biaya program kompensasi yang rasional membantu perusahaan untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya

manusia pada tingkat biaya yang layak. Sehingga dengan upah yang kompetitif, perusahaan dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

- 7) Administrasi legalitas Pemberian kompensasi harus mengikuti peraturan pemerintah yang diatur dalam undang-undang. Sehingga pemberian kompensasi disetiap perusahaan merata, sesuai dengan peraturan pemerintah

2.2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Hasibuan (2002 : 127) faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika pencari kerja lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan yang tersedia maka kompensasi relatif kecil.
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar
Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.
- 3) Serikat buruh atau organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar.
- 4) Produktivitas karyawan
Jika produktivitas kerja karyawan baik maka jumlah kompensasi maka jumlah kompensasi akan semakin besar.
- 5) Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan Presiden
Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah atau balas jasa minimum. Pemerintah berkewajiban melindungi rakyat dari tindakan sewenang-wenang perusahaan dalam menetapkan besar kecilnya kompensasi.
- 6) Biaya hidup Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar

- 7) Posisi jabatan karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Hal ini wajar karena karyawan yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja. Jika tingkat pendidikan karyawan tinggi dan pengalaman kerjanya lama maka gaji atau kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik.
- 9) Kondisi perekonomian nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*.
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan. Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko yang besar maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya.

2.2.1.4 Indikator Kompensasi

Menurut Nawawi (2005 : 316) kompensasi yang berarti penghargaan/ganjaran ternyata tidak sekedar berbentuk pemberian upah/gaji sebagai akibat dari pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebagai kompensasi harus dibedakan jenis-jenisnya. Sedangkan menurut Jackson dan Mathis berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam duakelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung” (Jackson dan Mathis, 2002:119). Selanjutnya kompensasi langsung ada yang gaji pokok dan gaji variabel. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

1. Gaji pokok

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan. Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikannya. Pada besarnya

agaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan.

2. Gaji variabel

Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel, dimana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis yang paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan insentif. Untuk eksekutif adalah umum untuk mendapatkan imbalan yang sifatnya jangka panjang seperti kepemilikan saham.

3. Tunjangan

Banyak organisasi memberikan sejumlah imbalan ekstrintik dalam bentuk yang tidak langsung. Dengan kompensasi yang bersifat tidak langsung ini, karyawan menerima nilai terukur dari imbalan tanpa benar-benar menerimanya secara tunai. Tunjangan karyawan adalah imbalan tidak langsung, seperti asuransi kesehatan, uang cuti atau uang pensiun, yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya diorganisasi

2.2.1.5 Kompensasi dalam perspektif Islam

Kompensasi kerja adalah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan atau pihak yang menggunakan tenaga kerja sebagai upah atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan atau tenaga kerja.

Kompensasi kerja diberikan berdasarkan tujuan dan manfaatnya, sebagai pemenuhan kebutuhan, meningkatkan produktifitas kerja, memajukan organisasi atau perusahaan, menciptakan keseimbangan atau keadilan. Menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan kerja yang ada.

Didalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja

akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana dalam ayat Hadits Riwayat Ibnu Majah dibawah ini.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya : “Dari Ibnu Umar bahwa Rasulullah bersabda berikanlah upah pekerja sebelum keringnya kering. (HR.Ibnu Majah)

Ajaran Islam sangat menghargai setiap tetes keringat orang yang bekerja, sebagai bentuk apresiasi terhadap pekerjaan dan dunia usaha, sehingga orang yang bekerja harus mendapatkan penghargaan berupa upah segera setelah pekerjaannya selesai dan berdasarkan tetes keringat (beratnya pekerjaan) yang dikeluarkan. Dan dari ayat diatas dapat dijelaskan kepada kita bahwa bersegeralah menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemeberian gaji setiap bulan. Diharamkan menunda pemberian gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering. Menunda pemberian gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا ۖ وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(QS,AL- Ahqaaf: 19)

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja. Jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya subangsi mereka. Hal itu dianggap ketidak adilan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya. Sebab mengurangi upah dari yang mesti diterima oleh pekerja atas pekerjaanya adalah menganiaya.

2.2.2 Motivasi

2.2.2.1 Teori Motivasi

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Siagian (1995) menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Motivasi adalah “pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada Tujuan” (Ivan Aries dan Imam Ghazali, 2006:126). Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Rivai (2009:837), mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011:118)

Menurut Maslow Sihotang (2007:247-251) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi salah satunya yaitu kebutuhan fisiologik adalah besarnya tunjangan yang diterima dan kondisi ditempat kerja, kebutuhan akan

rasa aman yaitu perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja saat ini dan jaminan asuransi kesehatan, kebutuhan ketergantungan dan rasa cinta yaitu kesempatan berperan serta dalam kegiatan kepanitiaan dan kesempatan membina persahabatan, kebutuhan akan harga diri adalah penilaian atasan atas prestasi kerja dan promosi jabatan, kebutuhan aktualisasi diri yaitu kesempatan membina karir.

Memahami motivasi karyawan secara tepat merupakan pekerjaan yang sulit. Akan tetapi, organisasi perlu mengidentifikasi sasaran dan kebutuhan yang melatar belakangi perilaku karyawan. Berbagai teori motivasi menyatakan bahwa keinginan atau kebutuhan setiap orang berbeda-beda, disamping itu juga cara memenuhi kebutuhan tersebut juga sangat beragam. Oleh karenanya, organisasi perlu memahami konsep motivasi secara menyeluruh sebelum menerapkan kebijakan untuk mendorong meningkatnya motivasi.

2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Bentuk atau faktor-faktor motivasi yang dapat digunakan agar karyawan memiliki semangat dalam bekerja (Alex,1980) dalam (Sigit:2010) antara lain:

- a. Gaji yang cukup
- b. Memperhatikan kebutuhan rohani
- c. Menciptakan suasana santai
- d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian
- e. Berkesempatan mereka untuk maju
- f. Rasa aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
- g. Usaha para karyawan untuk mempunyai legalitas
- h. Sekali-sekali karyawan perlu diajak berunding
- i. Pembinaan insentif yang terarah
- j. Fasilitas yang menyenangkan

2.2.2.3 Indikator Motivasi

Teori motivasi pekerja dalam berbagai organisasi menurut Sihotang (2007: 246-247) dapat dikelompokkan kepada 2 jenis antara lain:

1. Teori *content*.

Teori tersebut lebih memfokuskan perhatiannya pada sebab-sebab internal dan eksternal dari perilaku pekerja. Ada tiga variabel penting dalam hal menjelaskan perilaku pekerja yaitu :

- a. Kebutuhan pekerja
- b. *organisational insentive reward* yang diberikan organisasi kepada pekerja.
- c. *Perceptual outcomes*/ persepsi yang diharapkan pekerja

2. Teori teori proses

Teori ini menyatakan bahwa perilaku seseorang pekerja dapat dikendalikan dengan imbalan dan hukuman.

Motivasi (Mangkunegara, 2007 :61) adalah motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Indikator motivasi menurut Maslow (Mangkunegara, 2007 : 63) dalam hirarki kebutuhan manusia terdiri dari: kebutuhan fisiologik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan ketergabungan dan cinta kasih, kebutuhan akan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.2.2.4 Motivasi Menurut Perspektif Islam

Dalam ilmu pengetahuan Islam, pakar ilmu jiwa mendefinisikan, bahwa dalam diri manusia terdapat dorongan atau keinginan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang untuk mendapatkan apa yang diinginkan.

Dalam islam, motivasi kerja bukanlah hanya sekedar untuk hidup mewah, mengejar kekayaan, mendapatkan kekuasaan. Akan tetapi bekerja dalam Islam mempunyai kedudukan yang istimewa. Bekerja merupakan salah satu ibadah setelah ibadah fardhu seperti shalat, puasa, zakat, dll. Allah memerintahkan makhluknya untuk bekerja seperti dalam surah dibawah ini:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
 حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ
 مِنْ وَالٍ

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia (QS.AR-Rad:11).

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Karena motivasi sendiri sangat berpengaruh kepada diri seseorang itu sendiri. Menurut Ibrahim El-fiky (2011) menyebutkan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi dan dorongan psikologi maka semangat akan lebih banyak kemampuan akan lebih besar dan pengetahuan akan lebih baik. Sebaliknya, jika semangat lemah maka sorang itu tidak akan memiliki kemampuan dan konsentrasi hanya bertuju untuk hal negatif saja. Maka pekerjaanpun jadi jelek.

2.2.3 Kinerja Karyawan

Marihot Tua Efendi (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat

memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut Swasto *dalam* (Supriyanto dan Maharani : 2013) kinerja dibagi menjadi beberapa yaitu kualitas kerja, pengetahuan, pendapatan atau pernyataan dan keputusan yang diambil. Kualitas kerja karyawan melebihi karyawan lain, pengetahuan karyawan berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan bagus. Pendapatan atau pernyataan adalah memiliki untuk memberikan pendapat atau pernyataan terhadap organisasi.

Sopiah (2008) menyatakan lingkungan juga bisa mempengaruhi kinerja seseorang. Situasi lingkungan yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptaka kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya dukungan dari atasan, dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Mangkunegara (2001) menyaksikan bahwa yang perlu diperhatikan dalam kinerja yaitu :

1. Kualitas kerja, yakni kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakan dalam kerjanya.

4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat sebuah keputusan terhadap penyelesaian masalah yang telah dihadapi.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Swasto (2013) terdapat beberapa indikator kinerja yaitu :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan
4. Pendapat atau pernyataan
5. Keputusan yang diambil
6. Perencanaan kerja
7. Organisasi kerja

2.2.3.3 Kinerja menurut perspektif Islam

Islam merupakan agama rahmatan lilalamin, islam merupakan agama yang mengatur segala aspek kehidupan umat manusia termasuk dalam hal pekerjaan. Islam memberikan tuntunan serta aturan bagi umat manusia, khususnya umat islam agar menghargai segala pekerjaan. Sebagaimana yang telah tertuliskan dalam AL-Qur'an.

وَقُلْ أَعْمَلُوا ۖ فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S AT-Taubah : 105)

Ayat di atas memerintahkan agar kita bekerja, kerja itulah yang akan dilihat Allah SWT sebagaimana disebutkan dalam ayat tersebut tidak selalu bahwa yang satu dianugerahi derajat lebih tinggi dari yang lain, tetapi dimaksudkan bahwa kelebihan itu tidak lain daripada kelebihan keahlian dalam bidang kerja masing-masing. Dengan demikian, setiap orang pasti mempunyai kelebihan atas orang lain dalam bidang kerja tertentu dan dengan adanya kelebihan inilah setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk dapat terselenggaranya kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

2.3 Hubungan antar Variabel

2.3.1 Hubungan Variabel Kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka.

Simamora (2004) mengatakan bahwa 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 dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.

Mondy (2008) menyatakan bahwa kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Menurut (Fajar, 2010) kompensasi adalah seluruh *ektrinsic reward* yang diterima karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus dan beberapa tunjangan (benefit). Sedangkan (Siagian, 2003) mengemukakan

bahwa sistem kompensasi digolongkan dalam sistem kompensasi pada tingkat individu (*peacework*, bonus, komisi, kurva kematangan dan kompensasi bagi para eksekutif).

Dalam penelitian Yukl dan Latham, 1975 ; Latham dan Pursell, 1976 ; Yukl, Wexley dan Seymor, 1972 (dikutip oleh Wexley dan Yukl, 1988) menunjukkan bahwa insentif upah/gaji tidak memberikan hasil yang konsisten terhadap kinerja karyawan. Menurut Prawiro Sentono, 1999 kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian.

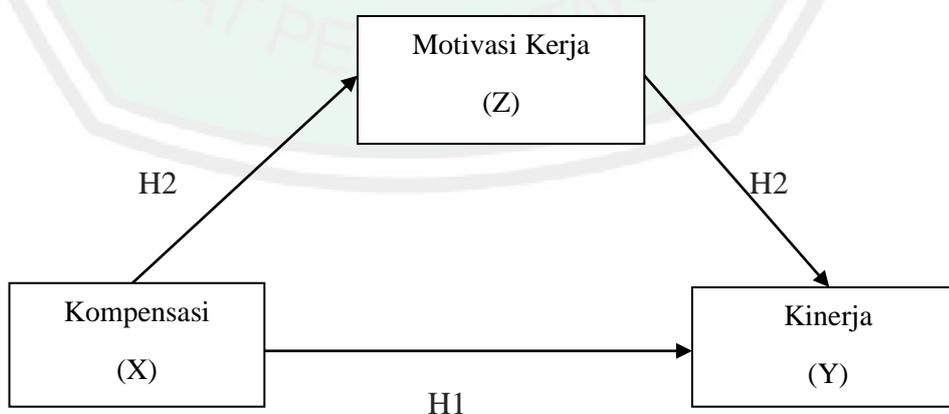
2.3.2 Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

Malayun S.P. Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.3 Model Hipotesis

Gambar 2.1

Kerangka Konsep



Pengetian hipotesis menurut Sugiyono (2002) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, yakni jenis penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik. Alat ukur penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban dari karyawan terhadap pertanyaan yang akan diajukan. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *eksplanatory*.

Menurut Supriyanto & Mashuri (2010) penelitian eksplanatori (*eksplanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan dihipotesiskan. Dalam Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel beraosiasi atau tidak dengan variabel lainnya. dimana penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Victory International futures cabang Malang dengan variabel kerja motivasi sebagai variabel Intervening.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian PT.Victory International Futures Cabang Kota Malang Jl.Letjen Sutoyo 77 Kav.B, Malang. Bergerak dibidang Forex (pasar volute asing), Index (pasar berjangka), dan Komoditi. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah masalah kompensasi, khususnya dalam pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Victory International Futures cabang Malang dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 35). Populasi dari Subyek penelitian ini, yakni seluruh individu ataupun objek yang diteliti memiliki karakter yang serupa yaitu bisa berupa usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan lain sebagainya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan baik dari Branch Manager, Penasehat, Accounting, HRD, Chief dealing, IT, Security, Office boy, Driver, maupun Receptions yang ada pada PT.Victory International Futures Kota Malang yang berjumlah 77 karyawan

3.3.2 Sampel

Sugiono (2004:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pendapat lain juga diutarakan Supriyanto dan Maharani (2013:35) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Dalam penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 77 karyawan.

3.3.3 Teknik Pengembalian Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Proportional Random Sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel, sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (dalam Supriyanto dan Maharani, 2013 : 181).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik pengambilan sampel jenuh (*sensus*), yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan jika semua anggota populasi menjadi sampel (Supriyanto dan

Maharani, 2013). Populasi yang berada di PT.Victory International Future cabang Malang terdapat 77 karyawan dengan berbagai macam tingkatan, sehingga sampel yang diambil yaitu 77 karyawan karena peneliti menggunakan sampel jenuh

3.4 Data dan sumberdata

3.4.1 Data Primer

Menurut Indrianto *dalam* Supriyanto dan Maharani (2013:51) Sumber data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya atau pihak pertama. Karena data primer dikumpulkan peneliti, maka diperlukan sumber daya yang cukup memadai, seperti biaya, waktu dan sebagainya.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Malhotra *dalam* Supriyanto dan Maharani (2013:51), sumber data sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset tetapi juga untuk tujuan lain. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 kuesioner

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dalam bentuk pertanyaan yang diberikan atau dikirimkan untuk diisi dan dikebalikan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel apa yang akan diukur dan jawaban apa yang bisa diharapkan dari responden (Sani dan Maharani, (2013 : 56)

3.5.2 Wawancara

Wawancara melalui tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung, khususnya di PT.Victory International Futures Cabang Kota Malang yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, serta data lainnya untuk memperoleh informasi tambahan.

3.6 Skala pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert, dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan di susun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang diberi bobot sesuai dengan item, dalam penelitian ini bobotnya 1 sampai 5 (Sani dan Maharani 2013 : 183).

Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Bobot Nilai setiap pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

3.7 Definisi operasional variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah lain sebagai berikut:

1. Variabel bebas (Independen)

Variabel bebas atau penjelas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh. Dalam variabel ini yang merupakan variabel bebasnya adalah motivasi kerja.

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah nvariabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh.

3. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya. (Sani & Maharani, 2013: 30)

Tabel 3.2
Definisi operasional variabel

No	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1	Kompensasi langsung	a) Gaji	1) Tingkat ketetapan pemberian gaji 2) Tingkat kesesuaian gaji	Nawawi (2005)
		b) Insentif	1) Pemberian insentif 2) Tingkat kesesuaian pemberian insentif	
	Kompensasi tidak langsung	a) Tunjangan hari tua	1) Tingkat kesesuaian pemberian tunjangan hari tua 2) Kemudahan mendapatkan tunjangan hari tua	
		b) Tunjangan kesehatan	1) Pemberian tunjangan kesehatan 2) Tingkat Kemudahan perawatan kesehatandan perawatan	
		c) Tunjangan perusahaan	1) Tingkat kesesuaian tunjangan 2) Tingkat kelayakan tunjangan perusahaan	
		d) Tunjangan	1) Tingkat	

2		Pangan	<p>kesesuaian tunjangan pangan</p> <p>2) Tingkat kelayakan Tunjangan pangan</p>	Maslow (Sihotang, 2007: 247-251)
	e) Tunjangan Istri dan anak	<p>1) Tingkat kesesuaian tunjangan istri dan anak</p> <p>2) Tingkat kelayakan tunjangan istri dan anak</p>		
	f) Tunjangan perbaikan penghasilan	<p>1) Tingkat kesesuaian tunjangan perbaikan penghasilan</p> <p>2) Tingkat kelayakan tunjangan perbaikan penghasilan</p>		
	g) Tunjangan hari raya	<p>1) Tingkat kesesuaian tunjangan hari raya</p> <p>2) Kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya</p>		
	h) Biaya operasional	<p>1) Tingkat kesesuaian biaya operasional</p> <p>2) Tingkat kelayakan biaya operasional karyawan</p>		

	Motivasi	a) Kebutuhan fisiologik	1) Besarnya tunjangan yang diterima 2) Kondisi ditempat kerja	
		b) Kebutuhan akan rasa aman	1) Perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja sekarang 2) Jaminan asuransi kesehatan	
		c) Kebutuhan ketergabungan dan rasa cinta	1) Kesempatan berperan serta dalam kegiatan kepanitian 2) Kesempatan membina persahabatan	
		d) Kebutuhan akan harga diri	1) Penilaian atasan atas prestasi kerja 2) Promosi jabatan	
		e) Kebutuhan aktualisasi diri	1) Kesempatan membina karir 2) Kesempatan mengikuti training	
3	Kinerja	a) Kualitas kerja	1) Kualitas kerja karyawan melebihi karyawan lain	Menurut Swasto (Supriyanto dan Maharani) 2013 : 178)
		b) Pengetahuan	1) Pengetahuan karyawan berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan bagus	

		c) Pendapatan atau pernyataan	1) Memiliki untuk memberikan pendapat atau pernyataan terhadap organisasi	
		d) Keputusan yang diambil	1) Memiliki keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan 2) Memiliki peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja 3) Memiliki spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan secara kelompok atau individu .	

3.7 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data sebenarnya merupakan kegiatan pengeditan data, pengkodean data, mentabulasi data, dan menyajikan data, sehingga data lebih muda dibaca dan diinteprestasikan (Supriyanto dan Maharani, 2013: 61).

3.8 Model analisis data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010 : 3) dikatakan valid apabila menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Intinya suatu alat ukur itu dapat

dikatakan valid jika dia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dengan cara mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji Validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas suatu data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pearson. Priyanto (2014:51), dasar pengambilan keputusan pada uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r_{0.05} \rightarrow$ Instrumen valid
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r_{0.05} \rightarrow$ Instrumen tidak valid

2. Uji Reabilitas

Arikunto *dalam* (Supriyanto dan Maharani, 2013:49) menyatakan reabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap walaupun dilakukan siapa dan kapan saja. Instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas, berarti instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali.

Menurut Sugiono (2010:3) reliabilitas adalah derajat konsistensi atau keajegan data dalam interval waktu tertentu. Suatu reabilitas dapat diartikan dengan keakuratan, ketelitian serta kekonsistensian. Metode yang dipakai dalam pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan metode Cronbach'Alpha yang dimana satu variabel dianggap reliable jika cronbach alpha > 0.6 . menurut sayuti dalam Saputri (2010:30), kuesioner dinyatakan reliable jika mempunyai nilai koefisiensi alpha, maka digunakan ukuran kemantapan alpha yang diinterpretasikan sebagai berikut pada tabel

Tabel 3.3
Nilai Alpha Cronbach's

Nilai <i>Alpha Cronbach's</i>	Kualifikasi Nilai
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,80-1,00	Sangat reliabel

Sumber : Desy dan Wahyu (2013)

Setelah instrument valid reliabel, kemudian disebarikan pada sampel yang sesungguhnya. Skor total setiap mahasiswa diperoleh dengan menjalakan skor setiap nomor soal.

3.9 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji ini untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data yang ada.

2. Linieritas

Pengujian linieritas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang di buktikan merupakan model linier atau tidak. Hasil dari uji linieritas ini adalah informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik untuk mendeteksi apakah model sebaiknya menggunakan persamaan linier atau tidak, maka digunakan metode analisis grafik atau metode statistik (Ghozali, 2013). Linieritas dilakukan dengan menggunakan *deviation from linierity*, jika nilai $f > 0,05$ maka variabel X tersebut memiliki hubungan linier dengan Y.

3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau path analysis. Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat. (endogen). Koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score) (Ridwan dan Kuncoro dalam Supriyanto dan Maharani, 2013: 74).

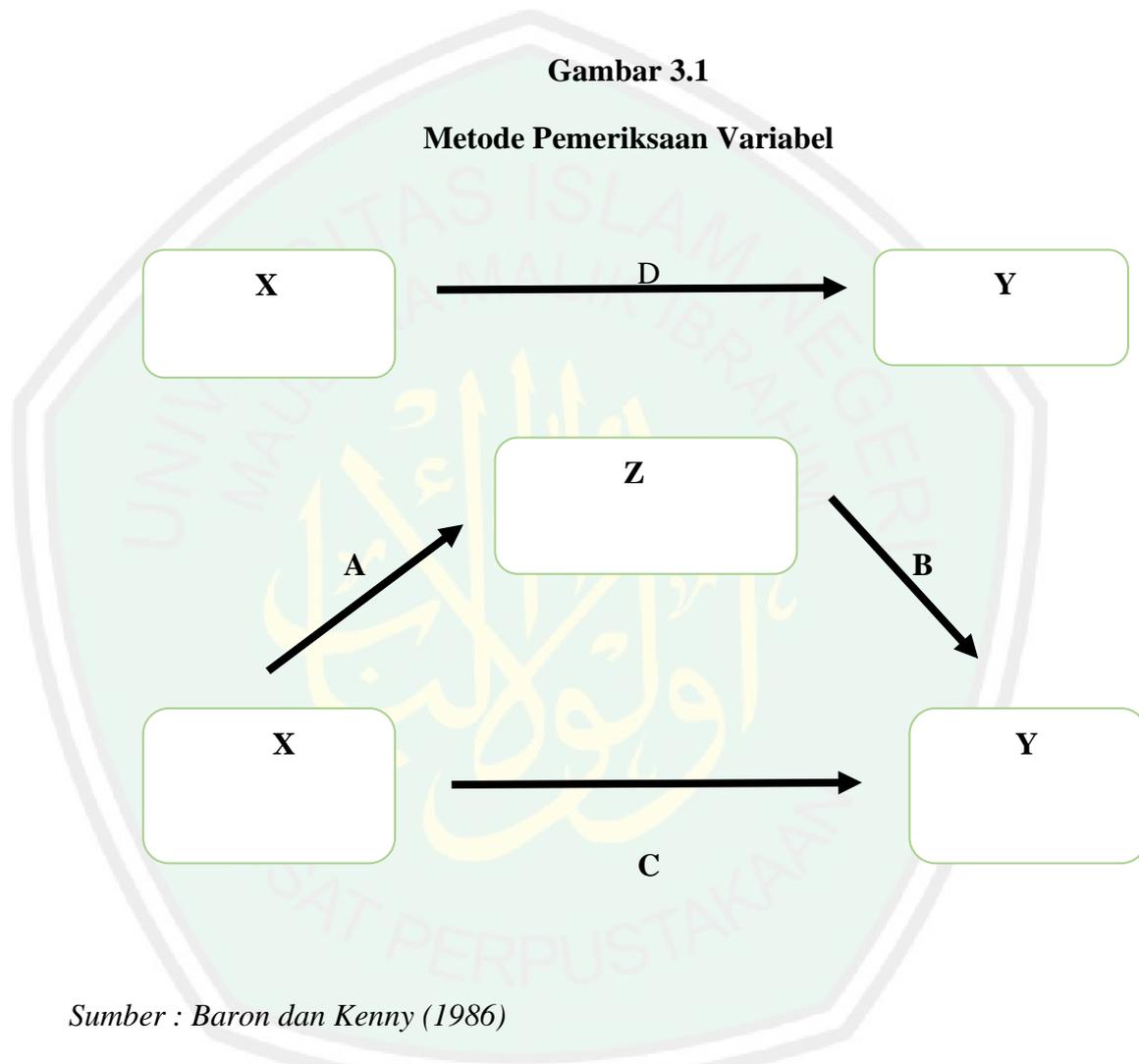
Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis jalur (path analysis). Untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini dapat mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Supriyanto dan Maharani, 2013).

Koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang akan dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS. 16, dengan ketentuan F Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikan F (sig.F) sedangkan untuk uji T taraf signifikan Alpha = 0,05 atau $P \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Supriyanto dan Maharani, 2013).

3.11 Uji Mediasi

Pengujian mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan metode pemeriksaan. Metode pemeriksaan variable mediasi dilakukan dengan perbedaan antara nilai koefisien dengan signifikansi, dengan tahapan sebagai berikut : 1). Memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan mengkaitkan variabel mediasi; 2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa mengkaitkan variabel mediasi; 3)memeriksa variabel eksogen terhadap variabel mediasi; 4) memeriksa pengaruh variabel

mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012; Maharani, 2017). Pola hubungan yang terjadi antar variabel secara langsung tanpa variabel mediasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Sumber : Baron dan Kenny (1986)

Untuk menguji analisis variabel mediasi dengan metode atau teknik *kasual step* yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986) dan metode *product of coefficient* dikembangkan oleh Sobel dalam (Sulistiyanto, 2011). Adapun langkah-langkah menggunakan metode teknik *kasual step* yaitu :

1. Membuat persamaan regresi variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

2. Membuat persamaan regresi variabel kompensasi (X) terhadap variabel mediasi motivasi (Z)
3. Membuat persamaan regresi variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan memasukkan variabel motivasi (Z), sebagai mediasi.
4. Menarik kesimpulan apakah variabel mediasi tersebut memediasi secara sempurna (*perfect mediation*) atau memediasi secara parsial (*partical mediation*)

Pada pengujian variable mediasi (Z), Z dinyatakan sebagai variabel mediasi atau intervening jika memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Jika pada persamaan I, variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel yang di duga sebagai variabel motivasi (Z), sebagai mediasi.
2. Jika pada persamaan II , variabel independen kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel yang diduga sebagai variabel motivasi (Z), sebagai mediasi.
3. Jika pada persamaan III, variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel yang diduga sebagai variabel motivasi (Z) sebagai mediasi.

Sulistiyo (2011) mengemukakan kriteria pengujian dalam uji mediasi sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (Z), sebagai mediasi dinyatakan sempurna jika setelah memasukkan variabel motivasi (Z), pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang sebelumnya signifikan (sebelum memasukkan variabel Z menjadi tidak signifikan setelah memasukkan variabel Z ke dalam persamaan regresi.
2. Variabel mediasi motivasi (Z) dinyatakan sebagai variabel mediasi parsial jika setelah memasukkan variabel Z, pengaruh variabel X terhadap variabel Y yang tadinya signifikan (sebelum memasukkan

variabel Z) menjadi tetap signifikan setelah memasukkan variabel Z kedalam model persamaan regresi.

Sedangkan untuk metode product of coefficient dapat dilakukan dengan cara menghitung nilai Z_{hitung} jika nilai $Z_{hitung} > Z_{tabel}$ maka variabel yang dihipotesiskan sebagai variabel mediasi dinyatakan sebagai variabel dependen. Nilai Z_{hitung} dapat diperoleh dengan membandingkan perkalian koefisien regresi pada persamaan 2 (koefisien a) dan pada persamaan 3 (koefisien b) dengan standar error ab (S_{ab}) (Sulistiyanto, 2011).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT.Victory International Futures didirikan pada tahun 2003. PT.Victory International Futures adalah perusahaan yang berfokus pada layanan keuangan bagi klien internasional yang mengharapkan layanan klien secara personal dan luar biasa dengan peralatan dan perangkat lunak perdagangan yang tidak tertandingi. PT. Victory International futures merupakan perusahaan berpengalaman yang bergerak di bidang investasi dengan fokus produk investasi di forex, index futures, dan precious metal, dengan dukungan dan pemanfaatan media internet sebagai jalur transaksi yang berkantor pusat di Surabaya, Indonesia dan melayani berbagai investor di seluruh dunia.

PT.Victory International Futures merupakan anak perusahaan dari PT.Millennium Group, perusahaan yang bergerak di bidang investasi berjangka. Saat ini perusahaan tersebut sudah berkembang pesat dengan kantor pusat terletak di Surabaya yang menjadi pusat bisnis, komersial dan industry di Indonesia. PT.Victory International Futures memiliki fasilitas yang mudah untuk mengakses *account* dengan menggunakan *platform victory metetrader*, nasabah dapat melakukan/mengambil keputusan transaksi kapanpun dimanapun menggunakan PC, *notebook*, maupun *smartphone*.

4.1.2 Lokasi Perusahaan

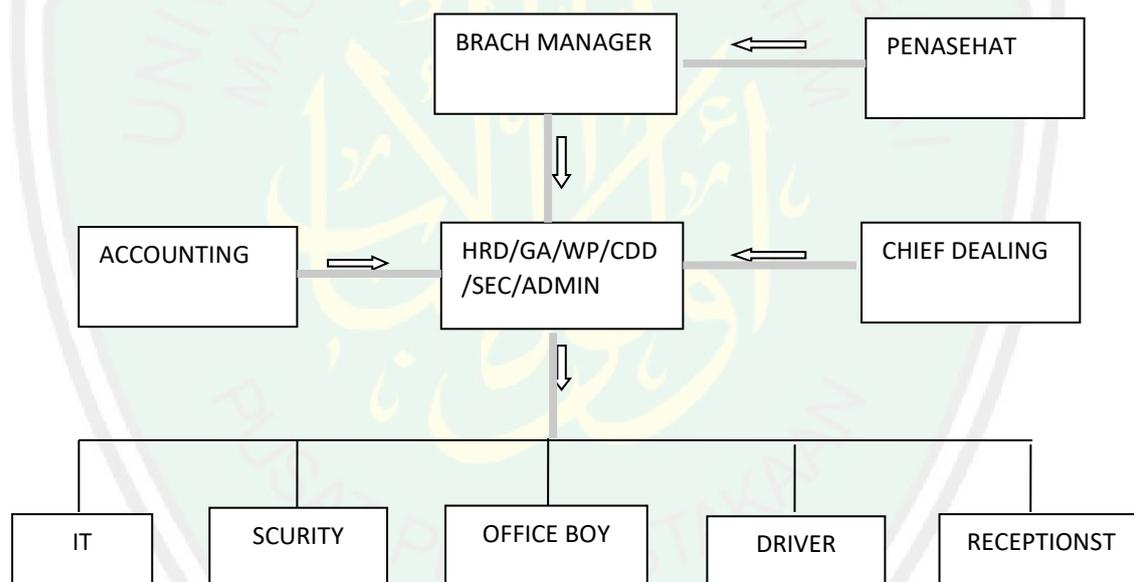
Jl. Letjen Sutoyo 77 Kav.B, Malang, Banulrejo, Blimbing, Lowokwaru Kec. Lowokwaru Kota Malang, Jawa Timur 65141

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PT.Victory International Futures Malang disusun berdasarkan pada masing-masing bagian agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya, serta dapat saling mendukung dan bekerja sama mencapai tujuan

bersama. Adapun visi dan misi dari PT.Victory International Futures. 1). Visi: solusi perdagangan global yang lebih baik, cerdas dan cepat. Visi ini mewujudkan melalui kerjasama yang solid dan professional dengan para kliennya. Visi ini diwujudkan melalui kerja sama yang solid dan professional dengan para kliennya, memberkan saran ahli dan menyediakan akses terhadap alat dan instrument terbaik yang dibutuhkan para nasabah agar sukses dalam berinvestasi. 2), Misi: kami berkomitmen untuk memberikan landasan yang kuat bagi para investor untuk mencapai tujuan investasi mereka dan memaksimalkan potensi dari pasar global.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT.Victory Internatioanal Futures Malang



Sumber : HRD PT. Victory International Futures Malang

4.1.4 Kegiatan Usaha

PT.Victory International Futures Malang adalah perusahaan PT.Victory International Futures adalah broker forex yang sudah berpengalaman melayani para kliennya dalam bidang investasi pada produk seperti indeks futures forex, dan logam mulia berjangka, berdiri pada tahun 2003. Perusahaan yang berpusat di Surabaya, Jawa Timur, ini telah mengantongi ijin resmi dari Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) dengan nomor

18/BAPPEBTI/PN/4/2018. PT Victory International Futures (VIFX0 juga termasuk anggota Bursa Berjangka Jakarta (JFX) dan lembaga terkait perdagangan futures lain di Indonesia.

Pelayanan PT.Victory International Futures mencakupi fasilitas trading online berteknologi tinggi bagi klien dari seluruh dunia, perangkat analisis manual dan analisa otomatis. Serta dukungan customer service 24 jam. Beragam fasilitas trading di PT.Victory International Futures. Sebagai salah satu broker forex terbaik dan terpercaya di Indonesia.

4.2 Deskripsi Responden

Tabel 4.1
Distribusi Responden

		Statistics		
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	77	77	77
	Missing	0	0	0

Sumber : Data diolah,2020

Hasil Perhitungan SPSS menunjukkan distribusi frekuensi dari seluruh responden yang berjumlah 77. Pendistribusian secara merata terhadap klasifikasi Jenis Kelamin, Usia, dan Pendidikan terakhir bisa dilihat dalam tabel diatas.

4.2.1 Distribusi Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Valid persen
Pria	42	54.5 %
Wanita	35	45.5 %
Total	77	100 %

Sumber : Data diolah,2020

Hasil distribusi mengenai jenis kelamin dari keseluruhan 77 responden ialah sebagai berikut. 1. Jenis kelamin pria memiliki jumlah sebesar 42 (54,5%) dari (100%) responden. 2. Jenis kelamin wanita memiliki jumlah sebesar 35 (45.5%) dari jumlah 77 (100%) responden. Bisa ditarik kesimpulan bahwa jumlah

responden laki-laki menempati posisi terbanyak sebesar 54,5% dari pada responden wanita yang hanya memiliki frekuensi 45,5%.

4.2.2 Distribusi Usia

Tabel 4.3

Usia

Kategori Usia	Jumlah	Valid persen
18-25 th	25	32.5 %
26-35 th	31	40.3 %
>35 th	21	27.3 %
Total	77	100 %

Sumber : Data diolah,2020

Hasil distribusi frekuensi untuk klasifikasi usia dari seluruh responden menunjukkan 1. Usia 18-25 tahun berjumlah 25 (32,5%) responden dari total 77 (100%). 2. Usia 26-35 tahun menunjukkan total 31 (40,3%) responden dari total 77 (100%) keseluruhan responden. 3. Usia >35 tahun berjumlah 21 (27,3%) dari jumlah 77 (100%) keseluruhan responden. Sehingga bisa disimpulkan bahwa kategori usia 26-35 tahun menempati posisi terbanyak dalam jumlah responden. Sedangkan dalam responden usia >35 tahun menempati urutan terkecil dari jumlah keseluruhan responden.

4.2.3 Distribusi Pendidikan terakhir

Tabel 4.4

Pendidikan Terakhir

Kategori jenis Pendidikan	Jumlah	Valid Persen
SMP	2	2.6 %
SMA/SMK	6	7.8 %
DIPLOMA	11	14.3 %
S1	46	59.7 %
S2	12	15.6 %
Total	77	100 %

Sumber : Data diolah,2020

Hasil tabulasi dari distribusi frekuensi untuk kategori pendidikan terakhir ialah sebagai berikut : 1. Untuk responden yang berpendidikan terakhir SMP berjumlah 2 (2,6%) responden dari total 77 (100%) responden. 2. Untuk

responden yang berpendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 6 (7,8%) responden dari total 77 (100%) responden. 3. Untuk responden pendidikan terakhir Diploma berjumlah 11 (14,3%) dari total responden 77 (100%). 4. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) berjumlah 46 (59,7%) responden dari total 77 (100%) responden. Untuk responden yang berpendidikan terakhir Pasca Sarjana (S2) berjumlah 12 (15,6%) responden dari total 77 (100%) responden. Bisa disimpulkan bahwanya yakni responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) menempati posisi terbanyak, yakni frekuensi 59,7%. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMP dan SMA/SMK menempati posisi terkecil dengan masing-masing memiliki 2,6 % dan 7,8%.

4.3 Karakteristik Jawaban Responden

Gambaran distribusi variabel bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dan menggambarkan secara mendalam variabel dalam penelitian. Ridwan dan Kuncoro (2007:43) memeberikan dasar interprestasi skor yang dipaparkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.5
Kriteria Interpretasi Skor

No	Nilai rata skor	Kriteria
1.	1,00-1,80	Sangat tidak baik
2.	1,81-2,60	Tidak baik
3.	2,61-3,40	Netral
4.	3,41-4,20	Baik
5.	4,21-5,00	Sangat baik

Sumber : Ridwan dan kuncoro (2007:43)

4.3.1 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kompensasi (X1)

Variabel Kompensasi (X1) dibentuk oleh 8 indikator, yaitu indikator Gaji (X1, X2), indikator Insentif (X2,X4), indikator Tunjangan hari tua (X5,X6), indikator Kesehatan (X7, X8), indikator tunjangan perusahaan (X9,X10), indikator pangan (X11,X12), indikator tunjangan istri dan anak (X13,X14), indikator perbaikan penghasilan (X15, X16), indikator hari raya (X17,X18),

indikator biaya operasional (X19,X20). Indikator-indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi responden terhadap variabel beban kerja dipaparkan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Jawaban responden kompensasi

Indikator	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	3	3,9%	8	10,4%	18	23,4%	27	35,1%	21	27,3%	3,71
X1.2	2	2,6%	9	11,7%	15	19,5%	29	37,7%	22	28,6%	3,77
X1.3	2	2,6%	8	10,4%	18	23,4%	29	37,7%	20	26,0%	3,74
X1.4	4	5,2%	8	10,4%	15	19,5%	30	39,0%	20	26,0%	3,70
X1.5	3	3,9%	8	10,4%	16	20,8%	30	39,0%	20	26,0%	3,72
X1.6	2	2,6%	8	10,4%	17	22,1%	30	39,0%	20	26,0%	3,75
X1.7	2	2,6%	8	10,4%	17	22,1%	30	39,0%	20	26,0%	3,75
X1.8	1	1,3%	8	10,4%	20	26,0%	30	39,0%	20	26,0%	3,75
X1.9	3	3,9%	9	11,7%	16	20,8%	29	37,7%	20	26,0%	3,70
X1.10	2	2,6%	8	10,4%	16	20,8%	31	40,3%	20	26,0%	3,76
X1.11	2	2,6%	8	10,4%	16	20,8%	29	37,7%	20	26,0%	3,74
X1.12	2	2,6%	9	11,7%	16	20,8%	28	36,4%	22	28,6%	3,76
X1.13	4	5,2%	9	11,7%	15	19,5%	29	37,7%	20	26,0%	3,67
X1.14	2	2,6%	10	13,0%	17	22,1%	28	36,4%	20	26,0%	3,70
X1.15	2	2,6%	9	11,7%	16	20,8%	29	37,7%	21	27,3%	3,75
X1.16	2	2,6%	9	11,7%	16	20,8%	28	36,4%	20	26,0%	3,68
X1.17	2	2,6%	9	11,7%	16	20,8%	28	36,4%	20	26,0%	3,75
X1.18	3	3,9%	7	9,1%	18	23,4%	28	36,4%	21	27,3%	3,74
X1.19	3	3,9%	7	9,1%	17	22,1%	29	37,7%	21	27,3%	3,75
X1.20	3	3,9%	7	9,1%	17	22,1%	30	39,0%	20	26,0%	3,74
	Rata-rata kompensasi										74,70

Sumber : Data diolah,2020

Rata-rata skor untuk variabel kompensasi adalah 3,4% artinya baik.

Pada item tingkat ketepatan pemberian gaji (X1.1), sebanyak 3 orang atau 3,9% sangat tidak setuju. 8 orang atau 10,4% tidak setuju, 18 orang atau 23% netral, 27 orang atau 35,1% setuju, dan 21 orang atau 27,3% sangat setuju. Berdasarkan data tersebut sebagian besar perusahaan tepat memberikan gaji.

Pada item tingkat kesesuaian gaji (X1.2), sebanyak 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 9 orang atau 11,7% tidak setuju, 15 orang atau 19,5% netral, 29 orang atau 37,7% setuju, 22 orang atau 28,6% sangat setuju. Berdasarkan data tersebut perusahaan sesuai untuk pemberian gaji.

Pada item pemberian insentif (X1.3), sebanyak 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 8 orang atau 10,4% memilih tidak setuju, 18 orang atau 23,4% memilih netral, 29 orang atau 37,7% memilih setuju, 20 orang atau 26,0% memilih sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan tepat untuk pemberian insentif.

Pada item tingkat kesesuaian pemberian insentif (X1.4), sebanyak 4 orang atau 5,2% sangat tidak setuju, 8 orang atau 10,4% memilih tidak setuju, 15 orang atau 19,5% memilih netral, 30 orang atau 39,0% memilih setuju, dan 20 orang atau 26,0% memilih sangat setuju. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan sesuai pemberian insentif.

Pada item tingkat kesesuaian pemberian tunjangan hari tua (X5), sebanyak 3 orang atau 3,9% sangat tidak setuju, 8 orang atau 10,4% memilih tidak setuju, 16 orang atau 20,8% netral, 30 orang atau 39,0% setuju, 20 orang atau 26,0% memilih sangat setuju. Dari data tersebut dikatakan tingkat pemberian tunjangan hari tua.

Pada item kemudahan pemberian tunjangan hari tua (X1.6), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 8 orang atau 10,4% tidak setuju, 17 orang atau 22,1% netral, 30 orang atau 39,0% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data tersebut bahwa mudah dalam pemberian tunjangan.

Pada item pemberian tunjangan kesehatan (X1.7), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 8 orang atau 10,4% tidak setuju, 17 orang atau 22,1% netral, 30 orang atau 39,0% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data tersebut bahwa perusahaan tepat untuk tunjangan kesehatan.

Pada item tingkat kemudahan perawatan kesehatan (X1.8), 1 orang atau 1,3% sangat tidak setuju, 8 orang atau 10,4% tidak setuju, 20 orang atau 26,0%

netral, 30 orang atau 39,0% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data tersebut bahwa perusahaan mempermudah tingkat perawatan kesehatan.

Pada item tingkat kesesuaian tunjangan (X1.9), 3 orang atau 3,9% sangat tidak setuju, 9 orang atau 11,7% tidak setuju, 16 orang atau 20,8% netral, 29 orang atau 37,7% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data tersebut bahwa perusahaan sesuai dalam tunjangan karyawan.

Pada item tingkat kelayakan tunjangan perusahaan (X1.10), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 8 orang atau 10,4% tidak setuju, 16 orang atau 20,8% netral, 31 orang atau 40,3% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data tersebut bahwa layak untuk tunjangan perusahaan.

Pada item tingkat kesesuaian tunjangan pangan (X1.11), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 8 orang atau 10,4% tidak setuju, 16 orang 20,8% netral, 29 orang atau 37,7% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data diatas bahwa sesuai untuk tunjangan pangan bagi karyawan.

Pada item tingkat kelayakan tunjangan pangan (X1.12), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 9 orang atau 11,7% tidak setuju, 16 orang atau 20,8% netral, 28 orang atau 36,4% setuju, 22 orang atau 28,6% sangat setuju. Dari data diatas bahwa tingkat kelayakan tunjangan pangan bagi perusahaan layak.

Pada item tingkat kesesuaian tunjangan istri dan anak (X1.13), 4 orang atau 5,2% sangat tidak setuju, 9 orang atau 11,7% tidak setuju, 15 orang atau 19,5% netral, 29 orang atau 37,7% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data diatas bahwa tingkat kesesuaian tunjangan istri dan anak baik.

Pada item tingkat kelengkapan tunjangan istri dan anak (X1.14), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 10 orang atau 13,0% tidak setuju, 17 orang atau 22,1% netral, 28 orang atau 36,4% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data diatas bahwa layak untuk tunjangan istri dan anak.

Pada item tingkat kesesuaian tunjangan perbaikan penghasilan (X1.15), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 9 orang atau 11,7% tidak setuju, 16 orang

atau 20,8% netral, 29 orang atau 37,7% setuju, 21 orang atau 27,3% sangat setuju. Dari data diatas bahwa perusahaan sesuai untuk tunjangan perbaikan penghasilan.

Pada item tingkat kelanyakan tunjangan perbaikan penghasilan (X1.16), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 9 orang atau 11,7% tidak setuju, 16 orang atau 20,8% netral, 28 orang atau 36,4% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data diatas bahwa perusahaan lanyak utuk tunjangan perbaikan penghasilan.

Pada item tingkat kesesuain tunjangan hari raya (X1.17), 2 orang atau 2,6% sangat tidak setuju, 9 orang atau 11,7% tidak setuju, 16 orang atau 20,8% netral, 28 orang atau 36,4% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari dara diatas bahwasanya perusahaan memberikan tunjangan hari raya setiap tahunnya.

Pad item kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya (X1.18), 3 orang atau 3,9% sangat tidak setuju, 7 orang atau 9,1% tidak setuju, 18 orang atau 23,4% netral, 28 orang atau 36,4% setuju, 21 orang atau 27,3% sangat setuju. Dari data diatas bahwa perusahaan memudahkan karyawannya dalam mendapatkan tunjangan hari raya.

Pada item tingkat kesesuaian biaya operasional (X1.19), 3 orang atau 3,9% sangat tidak setuju, 7 orang atau 9,1% tidak setuju, 17 orang atau 22,% netral, 29 orang atau 37,7% setuju, 21 orang atau 27,3% sangat setuju. Dari data diatas bahwa item tingkat kesesuai biaya operasional sangat baik bagi karyawan.

Pada item tingkat kelayakan biaya operasioanal (X1.20), 3 orang atau 3,9% sangat tidak setuju, 7 orang atau 9,1% tidak setuju, 17 orang atau 22,1% netral, 30 orang atau 39,0% setuju, 20 orang atau 26,0% sangat setuju. Dari data diatas bahwa tingkat kelayakan biaya operasional bahgi karyawan adalah layak.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Motivasi kerja (Z)

Variabel Motivasi kerja (Z) dibentuk oleh 5 indikator, yaitu indikator kebutuhan fisiologik (Z1,Z2), Indikator kebutuhan akan rasa aman (Z3,Z4), Indikator kebutuhan ketergabungan akan rasa cinta (Z5,Z6), indikator kebutuhan akan harga diri (Z7,Z8), indikator kebutuhan aktualisasi diri (Z9,Z10)

Tabel 4.7
Jawaban responden Motivasi (Z)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	3	3,9%	5	6,5%	21	27,3%	35	45,5%	13	16,9%	3,64
Z1.2	5	6,5%	7	9,1%	25	32,5%	32	41,6%	8	10,4	3,40
Z1.3	2	2,6%	11	14,3%	20	26,0	33	42,9%	11	14,3%	3,51
Z1.4	1	1,3%	5	6,5%	18	23,4	41	53,3%	12	15,6%	3,75
Z1.5	6	7,8%	3	3,9%	22	28,6%	37	48,1%	9	11,7%	3,51
Z1.6	3	3,9%	1	1,3%	29	37,7%	33	42,9%	11	14,3%	3,62
Z1.7	2	2,6%	7	9,1%	26	33,8%	33	42,9%	9	11,7%	3,51
Z1.8	3	3,9%	6	7,8%	24	31,2%	33	42,9%	11	14,3%	3,55
Z1.9	2	2,6%	10	13,0%	20	26,0%	31	40,3%	14	18,2%	3,58
Z1.10	1	1,3%	4	5,2%	23	29,9%	34	44,2%	15	19,5%	3,75
	Rata-rata variabel Motivasi										3,5%

Sumber : Data diolah,2020

Berdasarkan tabulasi dari tabel 4.7 diatas mengenai distribusi frekuensi responden motivasi kerja (Z) memiliki rata-rata 3.5% yang artinya baik. Berikut tabulasi datanya yaitu:

Pada item besarnya tunjangan yang diterima (Z1.1). 3 responden atau 3,9% sangat tidak setuju, 5 responden atau 6,5% tidak setuju, 21 orang atau 27,3% netral, 35 orang atau 45,5% setuju, 13 orang atau 16,9% sangat setuju. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya tunjangan yang diterima karyawan adalah baik.

Pada item kondisi ditempat kerja (Z1.2), 5 responden atau 6,5% sangat tidak setuju, 7 responden atau 9,1% tidak setuju, 25 responden atau 32,5% netral, 32 responden atau 41,6% sangat setuju. Dari data diatas bahwasanya kondisi ditempat kerja bagi karyawan adalah baik.

Pada item Perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja sekarang (Z1.3), 2 responden atau 2,6% sangat tidak setuju, 11 responden atau 14,3% tidak setuju, 20 responden atau 26,0% netral, 33 responden atau 42,1% setuju, 11 responden atau 14,3% sangat setuju. Dari data diatas bahwa perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja bagi karyawan adalah baik.

Pada item jaminan asuransi kesehatan (Z1.4), 1 responden atau 1,3% sangat tidak setuju, 5 responden atau 6,5% tidak setuju, 18 responden atau 23,4% netral, 41 orang atau 53,3% setuju, 12 responden atau 15,6% sangat setuju. Dari data diatas bahwa jaminan asuransi kesehatan bagi karyawan adalah baik.

Pada item Kesempatan berperan serta dalam kegiatan kepanitian (Z1.5), 6 responden atau 7,8% sangat tidak setuju, 3 responden atau 3,9% tidak setuju, 22 responden atau 28,6% netral, 37 responden atau 48,1% setuju, 9 responden atau 11,7% sangat setuju. Dari data diatas bahwasanya kesempatan berperan serta dalam kegiatan kepanitain bagi karywan-karyawan di perusahaan adalah baik.

Pada item Kesempatan membina persahabatan (Z1.6), 3 responden atau 3,9% sangat tidak setuju, 1 orang atau 1,3% tidak setuju, 29 responden atau 37,7% netral, 33 responden atau 42,9% setuju, 11 orang atau 14,3% sangat setuju. Dari data diatas bahwa kesempatan membina persahabatan bagi karyawan di perusahaan adalah baik.

Pada item Penilaian atasan atas prestasi kerja (Z1.7), 2 responden atau 2,6% sangat tidak setuju, 7 responden atau 9,1% tidak setuju, 26 orang atau 33,8% netral, 33 responde atau 42,9% setuju, 9 responden atau 11,7% sangat setuju. Dari data diatas bahwa penilian atas prestasi kerja bagi karyawan adalah baik.

Pada item promosi jabatan (Z1.8), 3 responden atau 3,9% sangat tidak setuju, 6 orang atau 7,8% adalah tidak setuju, 24 orang atau 31,2% netral, 24 orang atau 31,2% setuju, 11 orang atau 14,3% sangat setuju. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan di perusahaan adalah aik.

Pada item kesempatan dalam membina karir (Z1.9), 2 responden atau 2,6% sangat tidak setuju, 10 orang atau 13,0% tidak setuju, 20 orang atau 26,0% netral, 31 orang atau 40,3% setuju, 14 orang atau 18,2% sangat setuju. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kesempatan dalam membina karyawan di perusahaan tersebut adalah baik.

Pada item kesempatan mengikuti training (Z1.10), 1 responden atau 1,3% sangat tidak setuju, 4 responden atau 5,2% tidak setuju, 23 orang atau 29,9%

netral, 34 orang atau 44,2% setuju, 15 orang atau 19,5% sangat setuju. Dari data diatas bahwa kesempatan mengikuti training di perusahaan adalah baik.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Responden Variabel Kinerja karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y1.1) dibentuk oleh 4 indikator, yaitu indikator kualitas kerja (Y1), indikator pengetahuan (Y1.2), indikator pendapatan atau pernyataan (Y1.3), dan indikator keputusan yang diambil (Y1.4, Y1.5, Y1.6). Indikator-indikator tersebut kemudian diukur secara kuantitatif dengan memberikan skor terhadap persepsi responden atas setiap indikator. Total persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan dipaparkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Jawaban Responden kinerja karyawan

Indikator	Jawaban Responden										Rata-rata skor
	STS		ST		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	1	1,3%	15	9,5%	21	27,3%	31	40,3%	9	11,7%	3,41
Y1.2	4	5,2%	7	9,1%	31	40,3	24	31,2%	11	14,3%	3,40
Y1.3	2	2,6%	3	3,9%	18	23,4%	39	50,6%	15	19,5%	3,80
Y1.4	2	2,6%	14	18,2%	20	26,0%	27	35,1%	14	18,2%	3,80
Y1.5	0	0	0	0	0	0	1	1,3%	76	98,7%	4,98
Y1.6	2	2,6%	11	14,3%	23	29,9%	29	37,7%	12	15,6%	3,49
Nilai rata-rata variabel kinerja karyawan											3,5%

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tabulasi tabel 4.8 diatas, menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden variabel kinerja karyawan adalah 3,5% yang berarti baik.

Pada item Kualitas kerja karyawan melebihi karyawan lain (Y1.1) 1 responden 1,3% sangat tidak setuju, 15 orang atau 9,5% tidak setuju, 21 orang atau 27,3% netral, 31 orang atau 40,3% setuju, 9 responden atau 11,7% sangat setuju. Dari data diatas bahwa kualitas kerja adalah baik.

Pada item Pengetahuan karyawan berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan bagus (Y1.2), 4 responden atau 5,2% sangat tidak setuju, 7 orang atau 9,1% tidak setuju, 31 orang 40,3% sangat tidak setuju, 24 orang atau 31,2%

setuju, 11 orang atau 14,3% sangat setuju. Dari data diatas bahwa pengetahuan karyawan berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan bagus bagi perusahaan adalah baik.

Pada item Memiliki untuk memberikan pendapat atau pernyataan terhadap organisasi (Y1.3), 2 responden 2,6% sangat tidak setuju, 3 orang atau 3,9% tidak setuju, 18 orang atau 23,4% netral, 39 responden atau 50,6% setuju, 15 orang atau 19,5% sangat setuju. Dari data diatas bahwa memiliki ubtuk memberikan pendapat atau pernyataan terhadap organisasi adalah baik.

Pada item Memiliki keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan (Y1.4), 2 responden 2,6% sangat tidak setuju, 14 orang atau 18,2% tidak setuju, 20 orang atau 26,0% netral, 27 orang atau 35,1% setuju, 14 orang atau 18,2% sangat setuju, dari data diatas bahwa Memiliki keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan adalah sangat baik.

Pada item Memiliki peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja (Y1.5), 1 responden atau 1,3% setuju, 76 responden atau 98,7% sangat setuju, dari data diatas bahwa Memiliki peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja adalah sangat baik.

Pada item Memiliki spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan secara kelompok atau individu (Y1.6), 2 responden atau 2,6% sangat tidak setuju, 11 orang atau 14,3% tidak setuju, 23 responden atau 29,9% netral, 29 orang atau 37,7% setuju, 12 orang atau 15,6% sangat setuju. Dari data diatas bahwa Memiliki spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan secara kelompok atau individu di perusahaan adalah baik.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian Validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dan memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai

keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejarah mana data yang terkumpul tidak menyinggung dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	X1	0,502	0,2242	0,000	Valid
	X2	0,543	0,2242	0,000	Valid
	X3	0,767	0,2242	0,000	Valid
	X4	0,780	0,2242	0,000	Valid
	X5	0,697	0,2242	0,000	Valid
	X6	0,733	0,2242	0,000	Valid
	X7	0,747	0,2242	0,000	Valid
	X9	0,620	0,2242	0,000	Valid
	X10	0,539	0,2242	0,000	Valid
	X11	0,697	0,2242	0,000	Valid
	X12	0,783	0,2242	0,000	Valid
	X13	0,695	0,2242	0,000	Valid
	X14	0,576	0,2242	0,000	Valid
	X15	0,630	0,2242	0,000	Valid
	X16	0,397	0,2242	0,000	Valid
	X17	0,824	0,2242	0,000	Valid
	X18	0,771	0,2242	0,000	Valid
	X19	0,736	0,2242	0,000	Valid
	X20	0,661	0,2242	0,000	Valid
	Kinerja karyawan	Y1	0,699	0,2242	0,000
Y2		0,727	0,2242	0,000	Valid
Y3		0,562	0,2242	0,000	Valid
Y4		0,636	0,2242	0,000	Valid
Y5		0,538	0,2242	0,000	Valid
Y6		0,716	0,2242	0,000	Valid
Motivasi	Z1	0,647	0,2242	0,000	Valid
	Z2	0,734	0,2242	0,000	Valid
	Z3	0,724	0,2242	0,000	Valid
	Z4	0,596	0,2242	0,000	Valid
	Z5	0,739	0,2242	0,000	Valid
	Z6	0,741	0,2242	0,000	Valid

	Z7	0,712	0,2242	0,000	Valid
	Z8	0,757	0,2242	0,000	Valid
	Z9	0,741	0,2242	0,000	Valid
	Z10	0,523	0,2242	0,000	Valid

Sumber : Data Diolah.2020

Bersarkan hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi (X1) menunjukkan hasil keseluruhan r hitung tiap item variabel kompensasi lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2242 ($df=N-2$). Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji validitas variabel kompensasi (X1) **secara keseluruhan** adalah **valid**.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil r Hitung dari keseluruhan item lebih besar dari r Tabel sebesar 0,2242 ($df=N-2$).hasil ini menunjukkan bahwasanya hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan (Y) adalah **valid**.

Berdasarkan Hasil uji validitas variabel Motivasi kerja ditemukan bahwa r Hitung dari seluruh item variabel Motivasi (Z) lebih besar dari r Tabel ($df=N-2$)sebesar 0,2242. Bisa ditarik kesimpulan sederhana, bahwa hasil uji validitas variabel Motivasi kerja (Z) adalah **valid**.

4.4.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas menunjukkan tingkat kemandapan, keajengan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Arikunto (2005) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa reliabilitas adalah suatu instrument yang cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Criteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.10
Koefisien Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0.937	Reliabel
Motivasi	0.723	Reliabel
Kinerja karyawan	0.880	Reliabel

Sumber : Data Diolah.2020

Berdasarkan hasil analisa uji data reliabilitas diatas diketahui bahwa item variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,937. Nilai tersebut lebih besar dari standar reliability uji data sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-20 item variabel kompensasi (X1) dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisa uji data reliability diatas diketahui bahwa item variabel motivasi (Z) memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,723. Nilai tersebut sudah memenuhi batas minimum untuk data dikatakan reliabel 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-10 item variabel motivasi dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil analisa diatas diketahui bahwa item variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,880. Hasil lebih besar dari batas suatu uji reliability sebesar 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa ke-6 item variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Semua hasil pengujian dari ketiga variabel (X,Z,Y) memiliki hasil output uji reliability yang cukup reliabel. Bisa di interprestasikan bahwasanya data dari keseluruhan responden memiliki konsistensi atau kestabilan dari data responden dari waktu ke waktu.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisi *path*. setelah diadakan perhitungan melalui alat bantu *SPSS for Windows*, diadakan pengujian uji asumsi klasik. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Jika nilai signifikan dari hasil uji Kolmogrov –Smirnov $> 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi. Prosedur uji Kolmogrov-Smirnov dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

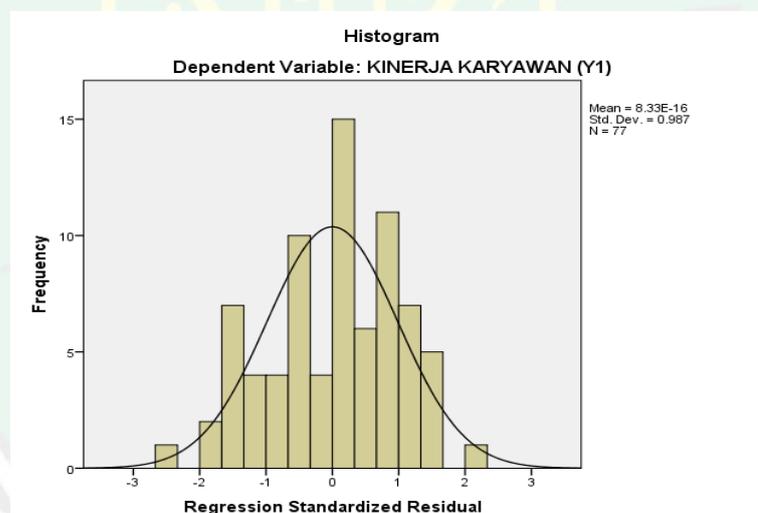
Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

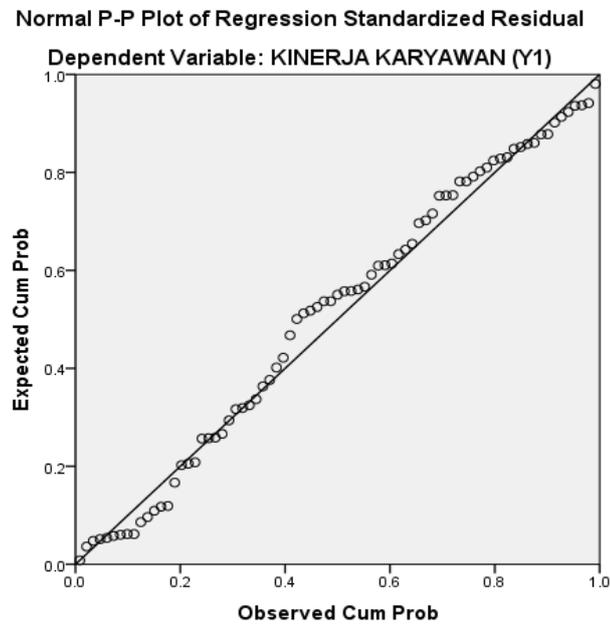
H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (p -value) $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat dibawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Tabel 4.11
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49942543
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.066
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

Jumlah	Signifikasi	Keterangan
77	0,200	Terdistribusi normal

Sumber : Data Diolah.2020

Dari hasil diatas menunjukkan persamaan Unstandardized Residual nilai Kolmogrov-Smirnov, dapat diketahui pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) memiliki nilai 0,200 dan berarti berada diatas 0,05. Gambar yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplots* yang mendekati garis lurus serta gambar grafik histogram titik selalu mengikuti diagram diagonal dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal. Dan memenuhi uji asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Linieritas

Linieritas data mengacu kepada nilai standar residu hasil observasi dan nilai standar residu harapan membentuk garis yang tidak memancar jauh dari garis regresi. Uji Linearitas data dilakukan dengan analisis data dalam bentuk plot probabilitas normal untuk residual standar. Dengan teknik analisa ini dapat diketahui sejauh mana nilai Y hasil observasi

- 1) Uji linieritas kinerja karyawan terhadap motivasi

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y1) * Kompensasi (X1)	Between Groups	(Combined)	812.686	41	19.822	2.283	.007
		Linearity	473.334	1	473.334	54.526	.000
		Deviation from Linearity	339.353	40	8.484	.977	.531
	Within Groups		303.833	35	8.681		
Total			1116.519	76			

Sumber : Data Diolah.2020

- 2) Uji linieritas kinerja karyawan terhadap motivasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN (Y1) * MOTIVASI (Z)	Between Groups	(Combined)	756.978	24	31.541	4.562	.000
		Linearity	587.059	1	587.059	84.906	.000
		Deviation from Linearity	169.920	23	7.388	1.068	.408
	Within Groups		359.541	52	6.914		
Total			1116.519	76			

Sumber : Data Diolah.2020

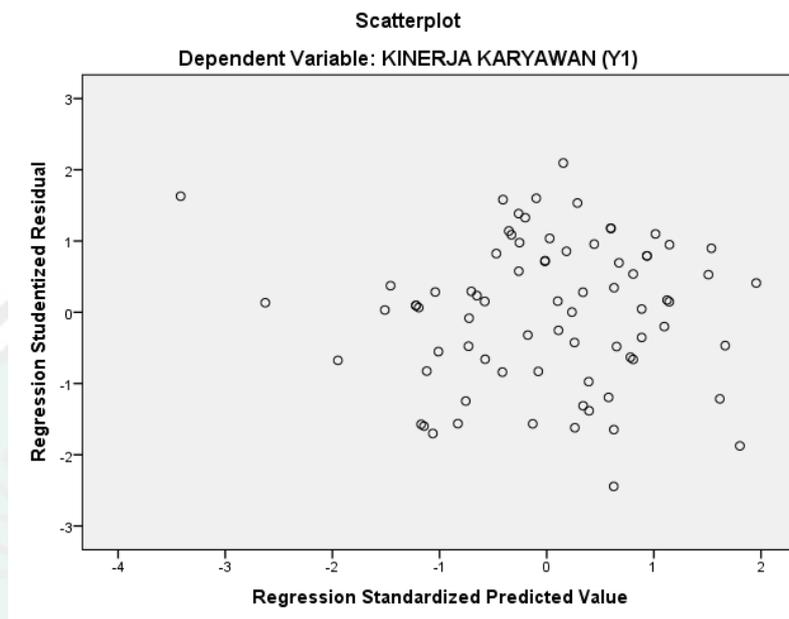
Berdasarkan output tabulasi ANOVA Table uji Linieritas yang diterjemahkan dan disederhanakan dengan data tabel diatas membuahkan hasil :

1. Uji linieritas antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,531. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas X1-Y adalah Linier.
2. Uji linieritas antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0,408. Nilai tersebut sudah memenuhi dari nilai tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan uji linieritas Y-Z adalah Linier.

4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2006:105). Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini, digunakan uji park dan analisis grafik plot.

Gambar 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Model Uji Glesjer

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.533	.910		1.684	.096
Kompensasi (X1)	-.009	.014	-.097	-.622	.536
MOTIVASI (Z)	.031	.033	.144	.922	.360

a. Dependent Variable: ABs_res

Pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa berdasarkan uji glesjer terlihat bahwa nilai signifikan variabel kompensasi (X1) sebesar 0,536, motivasi (Z) sebesar 0,360. Nilai dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas sehingga asumsi persamaan regresi baik.

4.5.4 Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Data multikolonieritas dapat dilihat dengan cara melihat nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ($VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolonieritas yang tinggi dengan ketentuan apabila nilai tolerance masing-masing variabel independen $\geq 0,10$ dan VIF masing-masing variabel ≤ 10 maka tidak terjadi multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 16
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.497	1.623		3.386	.001		
Kompensasi (X1)	.075	.026	.299	2.919	.005	.549	1.823
MOTIVASI (Z)	.304	.059	.524	5.123	.000	.549	1.823

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)

Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan hasil uji tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas karena variabel kompensasi dan motivasi masing-masing memiliki nilai tolerance dari 0,20 dan nilai VIF kurang dari 10.

4.6 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan regresi mengenai pengaruh variabel independen (kompensasi, motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistic dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini

dan dibantu dengan *software* SPSS *for Windows* versi 16 sebagai alat bantu dalam pengolahan data, koefisien jalur yang diambil adalah *standardized coefficient (beta)* pada output SPSS. Hasil pengolahan data dapat ditampilkan sebagai berikut:

4.6.1 Hasil Uji pengaruh Variabel Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji secara simultan (F) dari uji regresi pengaruh variabel Kompensasi (X1) dan variabel motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan hasil uji F sebesar 50,011, dengan nilai signifikansi 0,000. Hasil ini lebih kecil dari 0,05 nilai standar toleransi. Hasil ini memiliki kesimpulan bahwa pengaruh kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Besaran kontribusi pengaruh variabel bisa dilihat dari output R Square yang memiliki angka 0,575 (57%). Sisa kontribusi lainnya bisa dipengaruhi oleh variabel variabel lainnya diluar yang diteliti.

Tabel 17
Uji Simultan X,Z terhadap Y

Uji Regresi	Hasil Uji F	R Square	Signifikansi	Keterangan
X,Z terhadap Y	50,011	0,575	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah.2020

4.6.2 Hasil Uji Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT.Victory International Futures cabang Malang

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Kompensasi yaitu sebagai berikut :

Y: 0,299

Nilai *standardized coeffiecnt* beta menunjukkan besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,299. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yang kecil, yakni hanya diangka 0,575 (57%). Sisa besaran kontribusi berasal dari pengaruh variabel lainnya diluar yang

diteliti. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Intepretasi dari output regresi antara pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikansi 0,005. Angka ini lebih kecil dari 0,05. Bisa disimpulkan bahwasanya hasil uji regresi kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan atau kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Tabel 18
Kompensasi terhadap Kinerja

Uji Regresi	R square	Standardized Coefficients beta	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Y	0,575	0,299	0,005	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah.2020

4.6.3 Hasil Uji pengaruh Motivasi sebagai variabel mediasi dalam pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Victoty International Futures cabang Malang

Diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai standardized coefficient beta menunjukkan besarnya kontribusi kompensasi terhadap

Tabel 19
Kompensasi terhadap Kinerja

Uji Regresi	R square	Standardized Coefficients beta	Signifikansi	Keterangan
X terhadap Y	0,575	0,299	0,005	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah.2020

Berdasarkan Tabel dibawah ini untuk variabel motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 20
Motivasi terhadap kinerja karyawan

Uji Regresi	R square	Standardized Coefficients beta	Signifikansi	Keterangan
Z terhadap Y	0,575	0,522	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah.2020

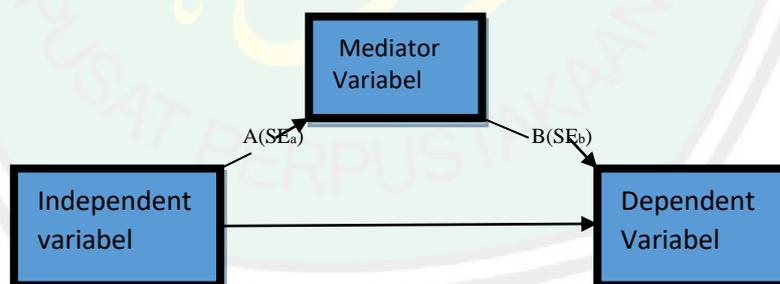
1. Perhitungan *R-Square*

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,575 nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel independen (kompensasi dan motivasi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 57,5% sedangkan sisanya 43,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak tercantum pada penelitian ini.

Pengujian terhadap pengaruh mediasi antar variabel independen yaitu Kompensasi (X) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan perhitungan sobel, dalam hal ini menggunakan *test sobel online* dengan hasil sebagai berikut:

Uji mediasi dengan sobel test

Gambar 5
Sobel Test Online



A :0.672

B :0.524

SEa:0.037

SEb : 0.059

Sobel test statistic : 7.97851128

One-tailed probability:0.0

Two-tailed probability:0.0

Sumber : diolah Sobel test online

Berdasarkan output Sobel Test Statistic sebesar 7,978 yang berarti lebih besar dari 1,95. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu menjadi variabel mediasi yang baik hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

4.6.4 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan pengaruh total sebesar $0,672 + (0,522 \times 0,299) = 0,828$. Berikut disajikan hasil analisis jalur dijelaskan dengan gambar diagram jalur dibawah ini.

Gambar 6

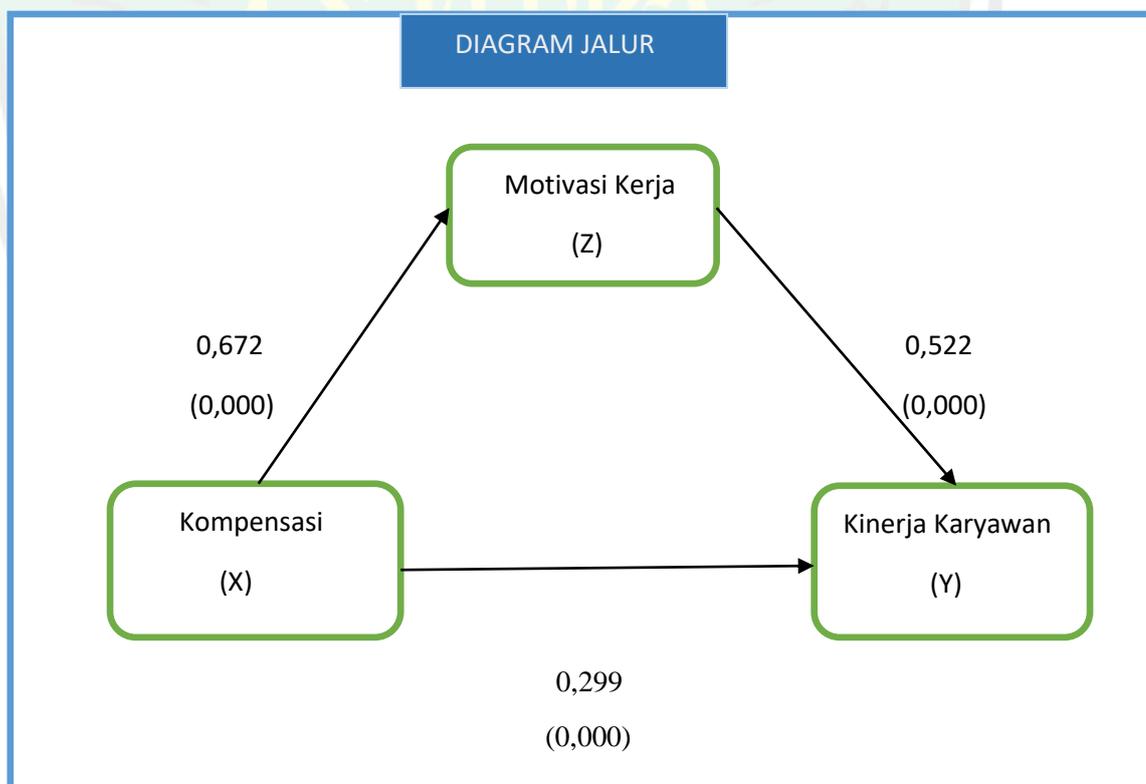


Diagram jalur diatas menjelaskan mengenai di terima sebuah mediasi dari pengaruh tidak langsung kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui

motivasi (Z). hasil positif yang didapatkan dilihat dari hasil uji mediasi sobel tes bagaimana yang digambarkan di gambar 4.1 diatas. Hasil pengujian regresi menerima hipotesis mengenai motivasi yang dapat menjadi variabel mediasi. Adapun pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, memberikan hasil yang positif signifikan.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan PT. Victory International Futures cabang Malang

Hasil penelitian yang telah dilakukan objek PT.Victory International Futures cabang Malang mengenai hasil penelitian mengenai pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) memunculkan nilai signifikan sebesar 0,005. Angka ini lebih kecil dari standar tolerance 0,05. Maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis 1 mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah diterima. Nilai *standardized coeffiecnt beta* menunjukkan besarnya kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,299. Hasil lain dari R square model summary memiliki hasil kontribusi yang kecil 0,575. Yang berarti kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini variabel kompensasi menggunakan dua puluh indikator, yaitu tingkat ketepatan pemberian gaji, tingkat kesesuaian gaji, pemberian insentif, tingkat kesesuaian pemberian insentif, tingkat kesesuaian pemberian tunjangan hari tua, kemudahan mendapatkan tunjangan hari tua, pemberian tunjangan kesehatan, tingkat kemudahan perawatan kesehatan dan perawatan, tingkat kesesuaian tunjangan, tingkat kelayakan tunjangan perusahaan, tingkat kesesuaian tunjangan pangan, tingkat kelayakan tunjangan pangan, tingkat kesesuaian tunjangan istri dan anak, tingkat kelayakan tunjangan istri dan anak, tingkat kesesuaian tunjangan perbaikan penghasilan, tingkat kelayakan tunjangan perbaikan penghasilan, tingkat kesesuaian tunjangan hari raya, kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya, tingkat kesesuaian biaya operasional, tingkat kelayakan biaya operasional karyawan. Berdasarkan skor nilai tertinggi adalah

3,76% pada indikator tingkat kelayakan tunjangan perusahaan dan tingkat kelayakan tunjangan pangan. Kompensasi untuk karyawan yang telah bekerja dalam satu periode tertentu hak yang harus diterima oleh karyawan tersebut.

Hasil ini didukung oleh penelitian oleh Agustina (2014) tentang analisis pengaruh gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kinerja karyawan *operation Departement*. Ada pengaruh signifikan antara gaji dan tunjangan kesejahteraan kerja. Di waktu yang sama, hal tersebut menjadi kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan demi keseimbangan hubungan kerja. Beberapa jenis tunjangan yang umum diberikan perusahaan kepada karyawan. Tunjangan diberikan pada karyawan sebagai bentuk kompensasi selain gaji, yang menjadi hak karyawan atas suatu kondisi tertentu. Kondisi ini beragam, mulai dari status perkawinan, tingkat jabatan, dan lain sebagainya, tidak semua karyawan akan mendapatkan jenis tunjangan yang sama, karena tidak semua karyawan memiliki kondisi yang sama. Seperti Tunjangan pangan dengan adanya tunjangan pangan, maka kebutuhan keluarga juga akan terpenuhi seperti halnya pada bentuk tunjangan beras yang diberikan dalam bentuk uang. Tunjangan pangan ini bisa dikatakan sebagai upah makan para pekerja.

Pada variabel kinerja karyawan menggunakan 6 indikator yaitu, kualitas kerja karyawan melebihi karyawan lain, pengetahuan karyawan berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan bagus, memiliki untuk memberikan pendapat atau pernyataan terhadap organisasi, memiliki keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan, memiliki peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja, memiliki spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan secara kelompok atau individu. Skor nilai tertinggi adalah 4,98% yaitu item memiliki peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja.

Hasil ini didukung oleh penelitian Reynaldo (2016) pengaruh perencanaan dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Universitas Sariputa Indonesia Tomohon. Ada pengaruh signifikan antara perencanaan dan kinerja karyawan. Rencana kerja adalah serangkaian tujuan dan proses yang bisa membantu tim dan

atau seseorang mencapai tujuan tersebut. Dengan membaca rencana kerja, anda bisa memahami skala sebuah proyek dengan lebih baik. Ketika digunakan didunia kerja maupun akademik, rencana kerja membantu anda mengerjakan proyek dengan teratur. Melalui rencana kerja, anda memecah proses jadi tugas-tugas kecil yang ringan sekaligus mengetahui apa saja yang ingin anda capai. anda lebih siap untuk mengerjakan rencana selanjutnya.

Selain itu, hasil distribusi frekuensi kategori usia menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 26-35 tahun menduduki posisi terbanyak, yaitu 40,3%. Usia 26-35 tahun menerapkan fase dimana seorang karyawan menyukai menghadapi sebuah tantangan. Bisa disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi karyawan yang diberikan, maka semakin berdampak akan tingginya kinerja dari seorang karyawan. Dengan arti lain, kompensasi bisa menjadi pendorong dan indikator dari sebuah kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dito 2010), yang menemukan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Slamet Langgeng Purbalingga.

Hasil penelitian (Oie 2012), menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Agustina Heryati (2018) dalam penelitiannya juga mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan memberikann hasil positif signifikan. Hasil ini didukung dengan hasil distribusi jawaban responden lebih banyak memilih skor 4 (setuju) dengan kumulatif rata skor berada di interval baik. Dan penelitian yang dilakukan oleh Ibojo (2014) menunjukkan bahwa ada hbungan signifikan antara kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Rini dkk 2014), menemukan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Duta Oktan Semesta Palembang.

Kompensasi dalam perspektif Islam adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan dua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi yang telah dikeluarkannya. Dijelaskan pada ayat dibawah ini.

وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ هُمْ لَا يُظْلَمُونَ ۖ وَلِكُلِّدَرَجَاتٍمَّا عَمِلُوا

"Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan."(QS. Al-Ahqaf 46: Ayat 19)

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya. Dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya subangsi mereka. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.

4.7.2 pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel Intervening

Hasil dari penelitian di lapangan pada objek PT.Victory Internatioanal Future cabang Malang mengenai hipotesis dari variabel kompensasi terhadap motivasi memunculkan nilai 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05. Maka bisa ditarik kesimpulan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja.

Pada variabel Motivasi kerja terdapat sepuluh item besarnya tunjangan yang diterima, kondisi ditempat kerja, perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja sekarang, jaminan asuransi kesehatan, kesempatan berperan serta dalam kegiatan kepanitiaan, kesempatan membina persahabatan, penilaian atasan atas

prestasi kerja, promosi jabatan, kesempatan membina karir, kesempatan mengikuti training. Dalam hal ini skor tertinggi adalah 3,75% terdapat pada item jaminan asuransi kesehatan dan kesempatan mengikuti training.

Hasil ini didukung oleh penelitian Zahry (2016) tentang Aspek Hukum kartu Indonesia Sehat. Asuransi merupakan salah satu elemen penting dalam perencanaan keuangan, namun dikarenakan rendahnya kesadaran masyarakat dan mitos miring yang beredar di masyarakat seputar asuransi membuat masyarakat enggan untuk membeli produk asuransi. Asuransi juga dikenal hanya untuk kalangan menengah keatas. Pada sisi lain terwujudnya masyarakat yang sejahtera, salah satunya dinilai dari tingkat kesehatan masyarakatnya yang baik. Untuk itu pemerintah mengeluarkan asuransi social wajib dimana seluruh masyarakat atas amanat dari undang-undang wajib menjadi peserta dari program tersebut. Sejak tahun 2011, pemerintah telah mengeluarkan ketentuan terkait sistem jaminan social Nasional dan diimplementasikan melalui badan penyelenggara jaminan social (BPJS) di tahun 2014. Namun dalam perjalanannya ternyata karena adanya dinamika politik, pemerintah dibawah kepemimpinan Jokowi, mengeluarkan kembali kartu Indonesia Sehat (KIS) melalui peraturan yang fungsinyasama dengan keberadaan BPJS. Penelitian yang dilakukan Sulaefi (2017), pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi karyawan dan organisasi. Dalam prakteknya keberhasilan bisnis berdasarakan kepada standar kinerja yang tinggi. Pengembangan dalam rangka peningkatan kinerja karyawannya. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan lebih efektif agar mendapatkan banyak manfaat. Hal ini di perlukan karena peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan karyawan berbakat terbukti menjadi sumber keunggulan kompetitif. (Ronald, 2006)

Hasil ini diperkuat dengan distribusi jawaban responden yang cukup banyak memilih skor. Selain itu, hasil tabulasi dari Pendidikan terakhir responden terbanyak ialah para Sarjana S1 yang berjumlah sebanyak 59,7%. Menurut Ranti dan Fauzan (2017) pemuda akan cenderung mementingkan gaya hidup dan memiliki perilaku konsumtif yang lebih besar. Sehingga bisa kita simpulkan

bahwasanya semakin banyak kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin meningkatnya nilai motivasi kepada karyawan.

Robbins (2008:166) motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. Tentu saja setiap individu memiliki dorongan *motivasional* dasar yang berbeda-beda antara setiap individu serta antara individu dengan situasi. Berdasarkan penelitian terdahulu Tanto Wijaya (2015) pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama. Menunjukkan bahwa analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan (Dharma, 2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Yohanes, 2016) menunjukkan bahwa bahwa kepemimpinan dan kompensasi, sama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. (Ojibanjo , 2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Ni Made Nur Cahyani (2016) mengenai pengaruh langsung antara kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu I Wayan Sadana (2015) mengenai hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja memberikan hasil hubungan yang positif antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan juga memberikan hasil positif dan signifikan. Hasil ini dengan di dukung dengan jawaban responden lebih banyak memilih skor 4 (S1) dengan kumulatif rata skor berada di interval sarjana S1. Selain itu, hasil frekuensi kategori Pendidikan terakhir bahwa karyawan yang Sarjana (S1).

Dan penelitian yang dilakukan Tanto Wijaya (2015) pengaruh motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keduanya.

Berdasarkan output nilai *Sobel Test Statistic* 7,978 yang berarti lebih banyak dari 1,95. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu menjadi variabel mediasi yang baik hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji Kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) secara langsung memberikan hasil positif signifikan. Adanya pemberiang variabel Intervening justru memberikan hasil positif untuk motivasi kerja berpengaruh. Diketahui hasil secara persial variabel kompensasi trhadap kinerja karyawan memiliki hasil signifikan atau berpengaruh. Sehingga variabel motivasi mampu menjadi variabel intervening kompensasi terhadap kinerja karyawan. Bisa disimpulkan bahwasanya jika karyawan semakin diberikan kompensasi yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan motivasi kerja sebagai penguat kompensasi.

Jusmaliani (2011:192) menyatakan bahwa ada lima naluri dasar manusia yang diberi oleh Allah SWT, yaitu agama, nyawa, akal, keturunan dan harta. Manusia akan merasakan ketenangan hati, pikiran, keluasan hati, ikhlas, rasa aman serta rasa cinta jika lima kebutuhan dasar tersebut terpenuhi (Qardhawi dalam Jusmalina, (2011:192). Dalam Islam kebutuhan tersebut harus dipenuhi dalam rangka menumbuhkan motivasi bagi karyawan, selain penerapan berbagai motivasi yang disesuaikan dengan keadaan perusahaan.

وَقُلِ وَالْمُؤْمِنُونَ لَهُمْ يَوْمَئِذٍ أَجْرٌ وَسُوءُ عَمَلِكُمْ أَلَّا تَعْمَلُوا ۖ إِلَيْنَا نَسْتُرُكُمْ

تَعْمَلُونَ كُنْتُمْ مِمَّا فِي نَبِيِّكُمْ وَالشَّهَادَةُ لَغِيْبِ عَالَمٍ

Dan Katakanlah: "Bekerjalahkamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan(Q.S.At-Taubah:105).

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang karyawan menyakini bahwa segala sesuatu yang ia kerjakan tidak luput dari pengawasan Allah SWT, karena Allah SWT telah mengutus dua malaikat yang akan selalu mencatat segala perbuatannya.

Dalam ayat diatas, menunjukkan adanya standar kerja yang ditetapkan dan berlaku pada suatu organisasi atau instansi. Standar kerja digunakan untuk melalui hasil kerja karyawan dan sebagai dasar *reward* atau *punishment* bagi karyawan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari PT.Victory International Futures cabang Malang , maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Victory International Futures cabang Malang . Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan di PT.Victory International Futures cabang Malang.
2. Motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi dari pengaruh tidak langsung variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, bahwa kompensasi mampu menjadi faktor yang dapat mempengaruhi secara langsung tanpa adanya mediasi dari variabel lainnya.

5.2 Saran

Impilkasi manajerial yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi merupakan faktor penting yang bisa mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan. Sehingga diharapkan perusahaan mampu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi perusahaan.Semakin baik motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya , maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sehingga diharapkan perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk member banyak referensi maupun kajian keislaman, serta variabel lain beserta indikator-indikator yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex.S.(1980). *Manajemen Personalia*, cetakan ketiga.Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Agustina Heryanti, (2018). *Hubungan antara pendidikan dan pelatihan (Diklat) K3 dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta api Indonesia (persero) Devisi regional III Palembang*. Palembang. Universitas Indo Global Mandiri
- Aries, Ivan dan Imam Ghozali, (2006). *Akutansi Keperilakuan*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ali Arifin. (2007). *Membaca Saham*, Yogyakarta : Salemba Empat
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Austuty Yensy Nurul.B, (2010). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMA N2 Aga Makmur Bengkulu Utara*. Jurnal Kependidikan TRIADIK Vol.13 No. 1 Tahun 2010
- Bilson, Simmora, (2004), *Riset pemasaran*, Jakarta: Gramedia Utama
- Basri, A. F. M, dan Rivai, V. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT.Raja. Gravindo Persada
- Dermawan, D, (2012). *Proses keperawatan penrapan konsep & kerangka kerja (1st ed)*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Fatankhah Sanaz. (2017). *Using satisfaction compensation to predict turnover intentions and theft between cabin crew: mediating the role of the deprivation brotherhood*.
- Gomez-Mejia, Luis R and David Balkin and Robert L. Cardy. (2012). *Managing Human Resources*. New Jersey: Person Education inc Publishing as Pretice Hall.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko. 1994. *Klimatologi dasar landasan pemahaman fisika atmosfer dan unsur-unsur iklim*. Jakarta: PT.Dunia Pustaka Jaya
- Hasibuan, Malayu S.P. (1994). *Manajemen Perbankan*. Jakarta : CV.Haji Magum.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*, Jakarta : PT.Aksara
- Hadari, Nawawi. (2005). *Penelitian Terapan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Haryono, Sigit, (2010). *Analisis Kualitas Pelayanan Angkutan Umum (Bus Kota)*. Yogyakarta: Jurnal Transportasi.
- Heryati, Agustina dan Remmy Agusta Menzata Z. (2018). *Hubungan Antara Pelatihan dan pelatihan diklat (K3) dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Devisi Regional III*. Palembang: Universitas Indo Global Mandiri.
- Ibrahim El-Fiky, (2011). *10 Keys To Ultimate Succses*, Terj. Bagus Dewanto, Jakarta: Tugu Publisher
- Ike, Rachmawati Kusdyah, (2008). *Manajemen Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Ismail, Kamboja. (2016). *Investigating the effects of classroom models ignites students' Omani EFL motivation levels in English performance*
- Juniantara Wayan, (2015). *Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar*. Bali : Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Muljani, Ninuk. (2002). *Kompensasi sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 4 No. 2 September 2002, 108-122
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi dan Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Sinar Abadi
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Musriha. (2011). *Servicescape pada karakteristik lingkungan yang berkenan pada panca Indera*. Jurnal Emba. Vol.1
- Murty, Hudiwinarsih. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi*

- Kasus pada perusahaan Manufaktur Di Surabaya*). Jurnal The Indonesian Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.
- Marina Fidler. (2013). *Work Motivation and job satisfaction as antecedents of reserch performance: investigation of a differnt mediation model*
- Nawawi, Hadari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A Dewi Adnyani, (2016). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening*. Bali : Universitas Udayana
- Rini dkk, 2014. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel Intervening (Studi Pada karyawan Pt.Duta Oktan Semesta Palembang)*.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Singgariman , Masri dan Sofian Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survey* Jakarta: LP3ES
- Susilaningsih, Nur. (2008). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri*. EXCELENT, Vol 1, no.2
- Sugiyono. (2011). *Metode Peneitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Achmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press
- Singh, T.T Barjinder Selvarajan. (2012). *Is it Spillover or Compansation? Effect of Community and Organizational Diversity Climates on race differentiated employee intent to stay*. USA: University of Houston Victoria
- Sedarmayanti. (2017) . *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani, (2013). *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: UIN-Maliki Press
- Sondong P. Siagian. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Elek Media Kompentinda.
- Sugiono. (2002). *Metode Penelitian Adminitrasi RdD*. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Ofset.

Sihotang (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita

Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani, (2015). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karawan pada PT. Sinar Jaya Abadi bersama*. Surabaya: Universitas Kristen Petra

Vatankhah, Sanaz, Ali Raofi dan Mehdi Ghobadnezhad. (2017). *Using Compensation satisfaction to predict turnover intention and theft among cabin crew: mediating eole of fraternal deprivation*. Jurnal of Servise Science Research.

Wekly dan Yukl (1988). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia Adminitrasi*. Jakarta: PT.BINA AKSARA

Xue Kai. (2017). *a referse compensation framwork from in deformationadditive manufacturing*. Los Angeles: Universitas California Selatan.

Yuan Chen Shun. (2016). *Implement high-performance HR practives in Asia HRpractice consistency, employee roles, and performance*





LAMPPIRAN-LAMPPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

Responden Yth.

Saya Tifani Dwi Luki mahasiswa semester VI Saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Victory International Futures cabang Malang”**. untuk itu Bapak/Ibu/Sdr/i diharapkan untuk mengisi lembar kuesioner secara lengkap dan benar. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga penulis sangat mengharapkan jawaban yang sebenarnya.

Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden. Semua informasi dari hasil penelitian akan dijaga kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Jika saudara/i bersedia, maka kami mohon kesediannya untuk mengisi lembar yang saya lampirkan. Terima kasih.

➤ **IDENTITAS RESPONDEN**

- a. Jenis Kelamin : Pria atau Wanita
- b. Usia : 18-25 th
 26-35 th
 >35 th
- c. Pendidikan Terakhir : SMP SI
 SMA/SMK S2
 DIPLOMA

➤ **PETUNJUK PENGISIAN**

Berilah tanda (✓) sesuai dengan jawaban anda

Bobot Nilai setiap pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

➤ **DAFTAR PERTANYAAN****1. Kompensasi Langsung**

Gaji	STS	TS	KS	S	SS
Tingkat ketetapan pemberian gaji					
Tingkat kesesuaian gaji					
Insentif					
Pemberian insentif					
Tingkat kesesuaian pemberian insentif					

2. Kompensasi Tidak Langsung

Tunjangan Hari Tua	STS	TS	KS	S	SS
Tingkat kesesuaian pemberian tunjangan hari tua					
Kemudahan mendapatkan tunjangan hari tua					
Tunjangan kesehatan					
Pemberian tunjangan kesehatan					
Tingkat Kemudahan perawatan kesehatan dan perawatan					
Tunjangan perusahaan					
Tingkat kesesuaian tunjangan					
Tingkat kelayakan tunjangan perusahaan					
Tunjangan Pangan					

Tingkat kesesuaian tunjangan pangan					
Tingkat kelayakan Tunjangan pangan					
Tunjangan Istri dan anak					
Tingkat kesesuaian tunjangan istri dan anak					
Tingkat kelayakan tunjangan istri dan anak					
Tunjangan perbaikan penghasilan					
Tingkat kesesuaian tunjangan perbaikan penghasilan					
Tingkat kelayakan tunjangan perbaikan penghasilan					
Tunjangan hari raya					
Tingkat kesesuaian tunjangan hari raya					
Kemudahan mendapatkan tunjangan hari raya					
Biaya operasional					
Tingkat kesesuaian biaya operasional					
Tingkat kelayakan biaya operasional karyawan					

3. Motivasi

Kebutuhan fisiologik	STS	TS	KS	S	SS
Besarnya tunjangan yang diterima					
Kondisi ditempat kerja					
Kebutuhan akan rasa aman					
Perasaan tenang dengan kedudukan dalam unit kerja sekarang					
Jaminan asuransi kesehatan					
Kebutuhan ketergabungan dan					

rasa cinta					
Kesempatan berperan serta dalam kegiatan kepanitian					
Kesempatan membina persahabatan					
Kebutuhan akan harga diri					
Penilaian atasan atas prestasi kerja					
Promosi jabatan					
Kebutuhan aktualisasi diri					
Kesempatan membina karir					
Kesempatan mengikuti training					

4. Kinerja karyawan

Kualitas kerja	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas kerja karyawan melebihi karyawan lain					
Pengetahuan					
Pengetahuan karyawan berkaitan dengan melaksanakan pekerjaan bagus					
Pendapatan atau pernyataan					
Memiliki untuk memberikan pendapat atau pernyataan terhadap organisasi					
Keputusan yang diambil					
Memiliki keberanian untuk melakukan pengambilan keputusan terhadap pekerjaan					
Memiliki peran serta dalam memberikan konsep dan rencana kerja					
Memiliki spesialisasi tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan secara kelompok atau individu					

LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI FREKUENSI

Statistics

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	77	77	77
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	42	54.5	54.5	54.5
	Perempuan	35	45.5	45.5	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 th	25	32.5	32.5	32.5
	26-35 th	31	40.3	40.3	72.7
	>35 th	21	27.3	27.3	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	2	2.6	2.6	2.6
	SMA/SMK	6	7.8	7.8	10.4
	DIPLOMA	11	14.3	14.3	24.7
	S1	46	59.7	59.7	84.4
	S2	12	15.6	15.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI KARAKTERISTIK JAWABAN RESPONDEN

		X1	X2	X3	X4	X5	X6
N	Valid	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.6494	3.6494	3.6494	3.6494	3.6494	3.6494
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		281.00	281.00	281.00	281.00	281.00	281.00

		JML			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25.00	1	1.3	1.3	1.3
	38.00	1	1.3	1.3	2.6
	40.00	8	10.4	10.4	13.0
	46.00	1	1.3	1.3	14.3
	53.00	1	1.3	1.3	15.6
	56.00	1	1.3	1.3	16.9
	60.00	12	15.6	15.6	32.5
	62.00	2	2.6	2.6	35.1
	63.00	1	1.3	1.3	36.4
	66.00	1	1.3	1.3	37.7
	80.00	26	33.8	33.8	71.4
	81.00	1	1.3	1.3	72.7
	82.00	1	1.3	1.3	74.0
	98.00	1	1.3	1.3	75.3
	100.00	19	24.7	24.7	100.0
	Total		77	100.0	100.0

LAMPIRAN 4

**Motivasi
Statistics**

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.6494	3.4026	3.5195	3.7532	3.5195	3.6234	3.5195	3.5584	3.5844	3.7532
Median		4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode		4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
Sum		281.00	262.00	271.00	289.00	271.00	279.00	271.00	274.00	276.00	289.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

JML					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10.00	1	1.3	1.3	1.3
	20.00	1	1.3	1.3	2.6
	25.00	2	2.6	2.6	5.2
	26.00	1	1.3	1.3	6.5
	27.00	1	1.3	1.3	7.8
	28.00	3	3.9	3.9	11.7
	29.00	4	5.2	5.2	16.9
	30.00	5	6.5	6.5	23.4
	31.00	3	3.9	3.9	27.3
	32.00	2	2.6	2.6	29.9
	33.00	2	2.6	2.6	32.5
	34.00	3	3.9	3.9	36.4
	35.00	2	2.6	2.6	39.0
	36.00	2	2.6	2.6	41.6
	37.00	7	9.1	9.1	50.6
	38.00	9	11.7	11.7	62.3
	39.00	4	5.2	5.2	67.5
40.00	9	11.7	11.7	79.2	

41.00	7	9.1	9.1	88.3
42.00	1	1.3	1.3	89.6
44.00	3	3.9	3.9	93.5
45.00	2	2.6	2.6	96.1
46.00	1	1.3	1.3	97.4
49.00	1	1.3	1.3	98.7
50.00	1	1.3	1.3	100.0
Total	77	100.0	100.0	

Kinerja karyawan

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH
N	Valid	77	77	77	77	77	77	77
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.4156	3.4026	3.8052	3.4805	4.9870	3.4935	22.5844
Median		4.0000	3.0000	4.0000	4.0000	5.0000	4.0000	23.0000
Mode		4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	21.00 ^a
Minimum		1.00	1.00	1.00	1.00	4.00	1.00	15.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	28.00
Sum		263.00	262.00	293.00	268.00	384.00	269.00	1739.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

JUMLAH

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	1	1.3	1.3	1.3
	16.00	2	2.6	2.6	3.9
	17.00	4	5.2	5.2	9.1
	18.00	4	5.2	5.2	14.3
	19.00	5	6.5	6.5	20.8
	20.00	6	7.8	7.8	28.6
	21.00	10	13.0	13.0	41.6
	22.00	3	3.9	3.9	45.5
	23.00	6	7.8	7.8	53.2
	24.00	10	13.0	13.0	66.2
	25.00	8	10.4	10.4	76.6
	26.00	6	7.8	7.8	84.4
	27.00	9	11.7	11.7	96.1
	28.00	3	3.9	3.9	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5

VALIDITAS

Variabel	Item	R Hitung	r Tabel	Signifikansi	Keterangan
Kompensasi	X1	0,502	0,2242	0,000	valid
	X2	0,543	0,2242	0,000	valid
	X3	0,767	0,2242	0,000	valid
	X4	0,780	0,2242	0,000	valid
	X5	0,697	0,2242	0,000	valid
	X6	0,733	0,2242	0,000	valid
	X7	0,747	0,2242	0,000	valid
	X9	0,620	0,2242	0,000	valid
	X10	0,539	0,2242	0,000	valid
	X11	0,697	0,2242	0,000	valid
	X12	0,783	0,2242	0,000	valid
	X13	0,695	0,2242	0,000	valid
	X14	0,576	0,2242	0,000	valid
	X15	0,630	0,2242	0,000	valid
	X16	0,397	0,2242	0,000	valid
	X17	0,824	0,2242	0,000	valid
	X18	0,771	0,2242	0,000	valid
	X19	0,736	0,2242	0,000	valid
	X20	0,661	0,2242	0,000	valid
	Kinerja karyawan	Y1	0,699	0,2242	0,000
Y2		0,727	0,2242	0,000	valid
Y3		0,562	0,2242	0,000	valid
Y4		0,636	0,2242	0,000	valid
Y5		0,538	0,2242	0,000	valid
Y6		0,716	0,2242	0,000	valid
Motivasi	Z1	0,647	0,2242	0,000	valid
	Z2	0,734	0,2242	0,000	valid
	Z3	0,724	0,2242	0,000	valid
	Z4	0,596	0,2242	0,000	valid
	Z5	0,739	0,2242	0,000	valid
	Z6	0,741	0,2242	0,000	valid
	Z7	0,712	0,2242	0,000	valid
	Z8	0,757	0,2242	0,000	valid
	Z9	0,741	0,2242	0,000	valid
	Z10	0,523	0,2242	0,000	valid

LAMPIRAN 6

UJI REABILITY

Reliability Statistics

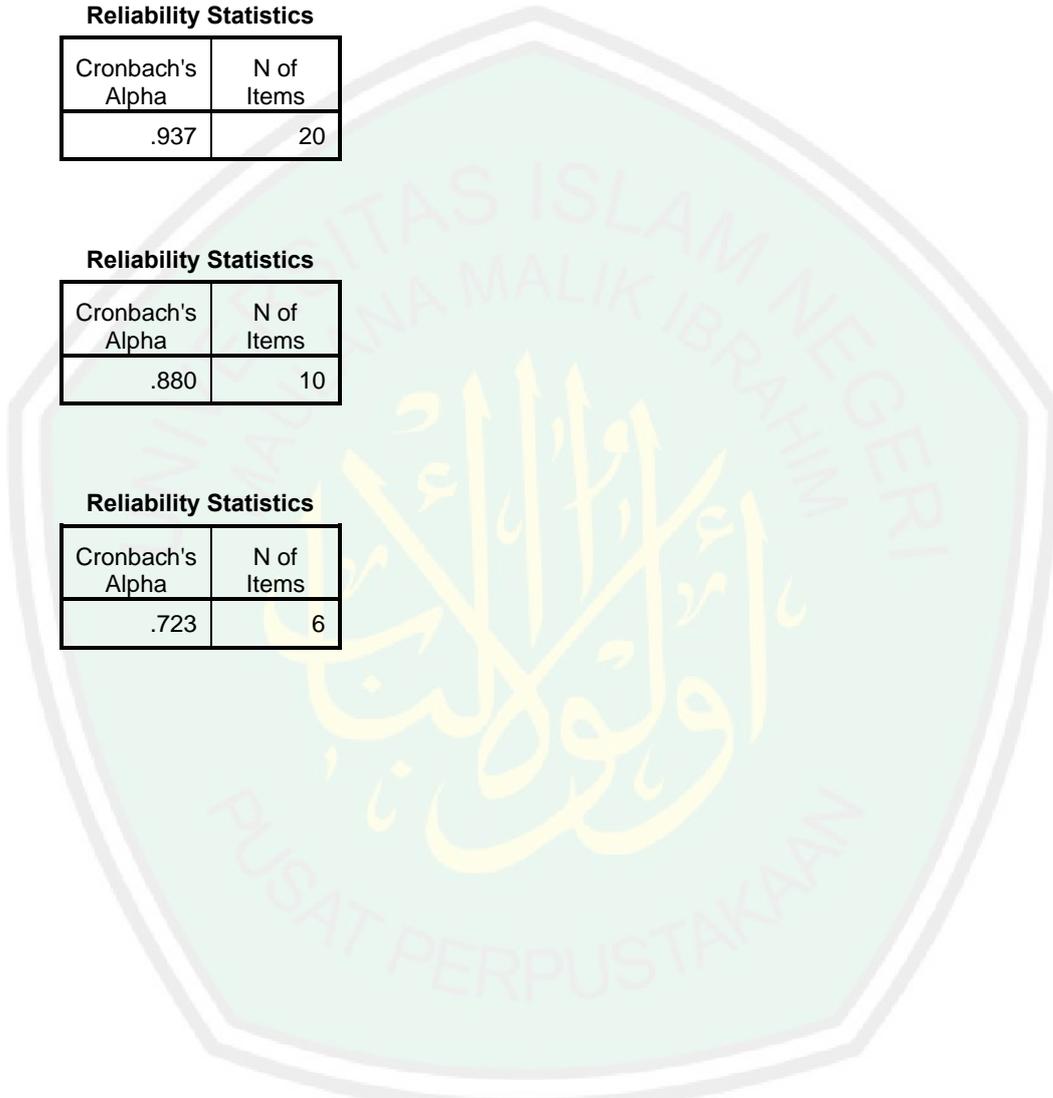
Cronbach's Alpha	N of Items
.937	20

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	6



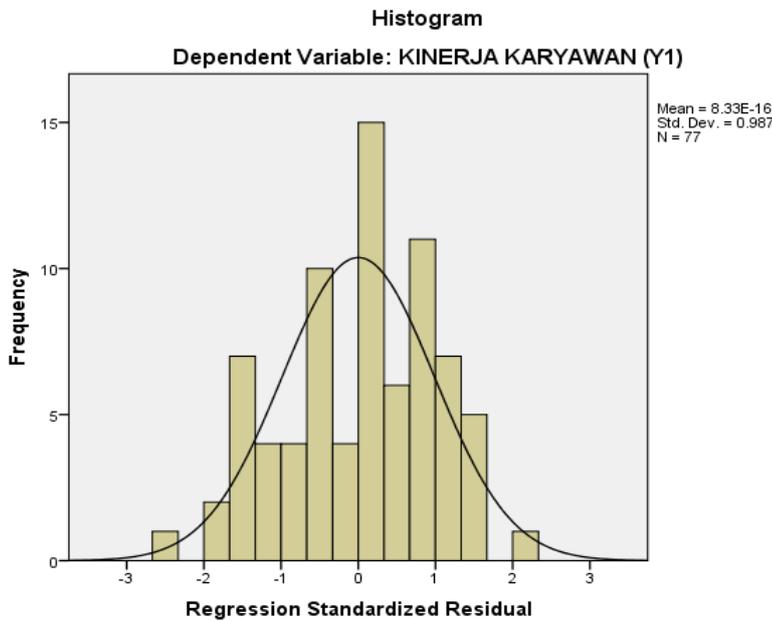
LAMPIRAN 7

ASUMSI KLASIK

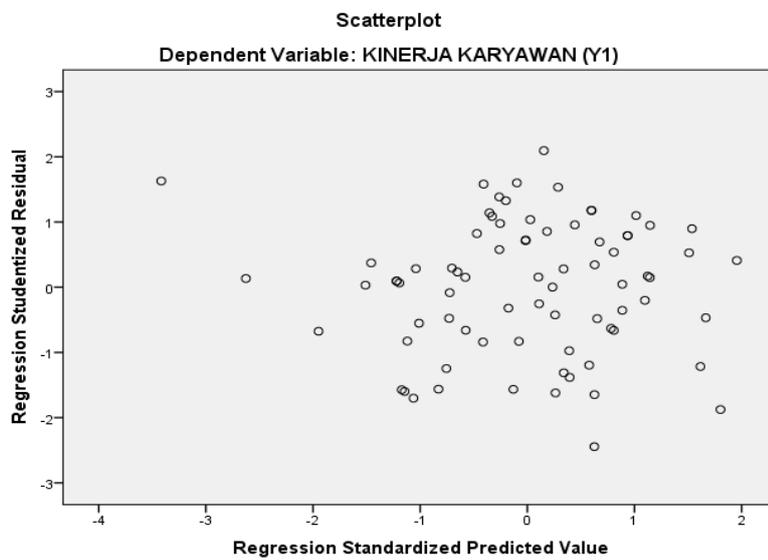
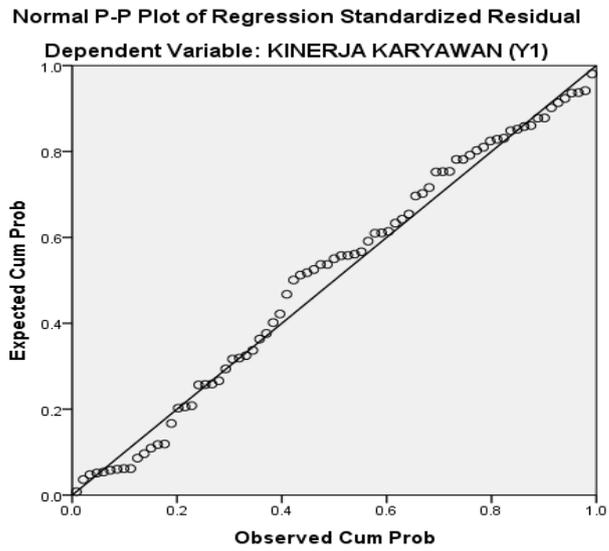
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.49942543
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.066
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



LAMPIRAN 8



LAMPIRAN 9

RUNNING

REGRESI X,Z KE Y

model 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.451	.444	4.92328

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1496.046	1	1496.046	61.721	.000 ^b
	Residual	1817.903	75	24.239		
	Total	3313.948	76			

a. Dependent Variable: MOTIVASI (X2)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.927	2.477		6.833	.000
	Kompensasi (X1)	.290	.037	.672	7.856	0,0

a. Dependent Variable: MOTIVASI (X2)

LAMPIRAN 10

model II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.563	2.53298

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), Kompensasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.738	2	320.869	50.011	.000 ^b
	Residual	474.782	74	6.416		
	Total	1116.519	76			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)

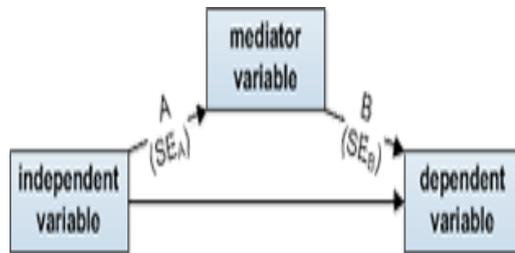
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (X2), Kompensasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.497	1.623		3.386	.001
	Kompensasi (X1)	.075	.026	.299	2.919	.005
	MOTIVASI (X2)	.304	.059	.524	5.123	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y1)

LAMPIRAN 11



A:	0.672
B:	0.524
SE_A:	0.037
SE_B:	0.059

Calculate!

Sobel test statistic: 7.97851128
One-tailed probability: 0.0
Two-tailed probability: 0.0

Sumber : diolah Sobel test online

LAMPIRAN 12

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT.Victory international futures cabang Malang

ORIGINALITY REPORT

23%	24%	2%	20%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	13%
2	eprints.undip.ac.id Internet Source	4%
3	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%
4	es.scribd.com Internet Source	2%
5	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	2%