



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Pada PT Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang)

Mahar Nur Sasongko, Ahyar Yuniawan¹
Email: maharnursasongko@yahoo.com

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

The success of a company rely to human who carry out the work so that the success of an organization is strongly influenced by the performance of individual employees. BRI Branch Pandanaran Semarang is a company engaged in banking, especially those serving the provision of capital. In the operation of the activity BRI Branch Office Semarang Pandanaran always emphasize to all human resources to achieve good performance. Problems that occur in the PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. The new branch will Pandanaran today is a decrease in employee performance evaluation of the results of employee performance objectives that are not in accordance with predetermined targets. Allegedly justice will affect the performance of the employee compensation with intrinsic work motivation as an intervening variable.

The independent variables used is compensation, an intervening variable is the motivation and the dependent variable is the performance. The sample used in this study as many as 57 employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Branch Semarang Pandanaran using proportional random sampling technique. The data used is primary data by questionnaire. The analysis technique used is the linear regression and test the mediating effect.

Based on the results of the analysis can know that compensation and significant positive effect on employee performance. Compensation indirect effect on employee performance through motivation to work, so it can be concluded that the work motivation becomes a variable that mediates between equity compensation on employee performance.

Key words: compensation, motivation, performance.

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis saat ini 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 beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak,



menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Sedangkan pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi pada dasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

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.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan perbankan yang mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada suatu tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pandanaran Semarang ini yang berlokasi di Jl. Pandanaran No. 75, Semarang – Jawa Tengah. BRI Kantor Cabang Pandanaran Semarang ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, khususnya yang melayani pemberian modal. Peranan BRI dalam melayani pemberian modal, lebih memprioritaskan kepada pengusaha kecil. Pengusaha kecil disini adalah usahawan atau wiraswasta yang mempunyai modal kecil, tenaga kerja sedikit, peralatan yang digunakan masih sederhana serta memiliki prospek yang dapat dikembangkan. BRI Kantor Cabang Semarang Pandanaran ini dalam aktivitas bekerjanya selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

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. Menurut Prawiro Sentono (1999) kinerja karyawan akan baik bila digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian. Pada penelitian yang dilakukan oleh Warsidi (2004) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru” yang bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan.

H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Marihot Tua E. H. (2002) mengatakan bahwa motivasi faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Motivasi penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Organisasi tidak hanya mengharapkan kemampuan, dan keterampilan, tetapi yang terpenting adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Joko Utomo (2011) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai" dengan hasil yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif.

H2 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

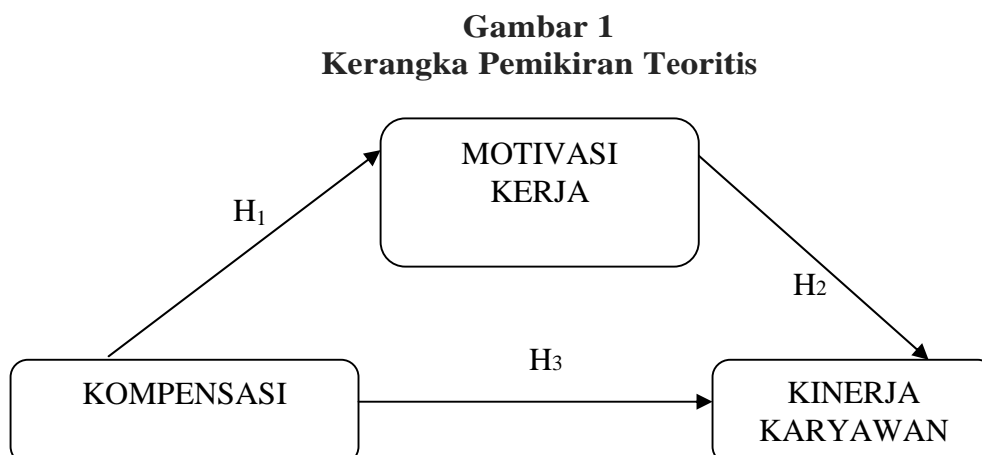
Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang karyawan menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan yang karyawan harapkan, maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Wuryanti (2008) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Tengah), hasil yang diperoleh adalah kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi; kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :





METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini berisi pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka mengenai kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Untuk pertanyaan tertutup diukur menggunakan skala yang dikembangkan dari skala Likert dengan interval 1-5. Skala ini akan menunjukkan bagaimana perasaan responden mengenai setiap indikator yang ditanyakan, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2002), variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Henry Simamora (2004) adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
4. Fasilitas yang memadai

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Adapun indikator yang dikembangkan oleh Parrek, Udai (1985), *Motivational Analysis of Organizational Behavior MAO-B*, University Associates, Inc. adalah sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja
2. Pengaruh
3. Pengendalian
4. Ketergantungan
5. Perluasan
6. Afiliasi

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter (1997) dalam Fuad Mas'ud (2004) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas yang melebihi rata-rata
2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain
3. Efisiensi ketelitian dalam melakukan pekerjaan
4. Standar pegawai yang melebihi standar perusahaan
5. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan
6. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan

Penentuan Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pandanaran Semarang adalah sejumlah 57 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Sampel diambil berdasarkan random sampling (*Probability Sampling*) dengan menggunakan metode *Proportional Random Sampling* dimana anggota sampel dalam satu departemen yang diambil dari per divisi.

Metode Analisis

Dalam penelitian ini, data diuji dengan menggunakan metode Analisis Jalur (*Path Analysis*) menggunakan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan meliputi nilai indeks, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis (menggunakan uji t dan uji F), dan menganalisa jalur untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh totalnya, serta dilakukan uji sobel untuk mengetahui signifikansi variabel intervening

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dan validitas dilakukan dengan menggunakan 57 responden. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kehandalan kuesioner. Dalam SPSS, uji ini dilihat dari besarnya nilai *Cronbach's Alpha* (). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,855	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,856	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,834	0,60	Reliabel

Nilai cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori dilakukan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antar variabel dengan melakukan uji korelasi. Tujuan kedua untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Dalam pengujian terhadap validitas dan reliabilitas instrumen atau kuesioner untuk mendapatkan data penelitian yang valid dan reliabel dengan analisis faktor konfirmatori. Berikut ini adalah hasil validitas :

Tabel 2

Hasil Uji Validitas

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.790
	Approx. Chi-Square	811.262
Bartlett's Test of Sphericity	Df	120
	Sig.	.000

Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling (KMO) adalah indek perbandingan jarak antara koefisien korelasi dengan koefisien korelasi parsialnya. Jika jumlah kuadrat koefisien korelasi parsial di antara seluruh pasangan variabel bernilai kecil jika dibandingkan dengan jumlah kuadrat koefisien korelasi, maka akan menghasilkan nilai KMO mendekati 1. Nilai KMO dianggap mencukupi jika lebih dari 0,5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai **Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy** sebesar 0,790. Dengan demikian *persyaratan KMO memenuhi persyaratan karena memiliki nilai di atas 0,5 dan mendekati 1*. Dengan demikian, syarat analisis faktor pertama dapat dipenuhi sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Kedua, nilai **Bartlett's Test of Sphericity** sebesar 811.262 pada signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semua indikator valid karena nilai signifikansi $< 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (independen). Sebuah model regresi dikatakan lolos dari uji multikolinearitas (dalam arti tidak terjadi multikolinearitas) apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 . Dari hasil pengujian, nilai *tolerance* masing-masing variabel independen adalah lebih besar dari 0,10. Hasil penghitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2007). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan dua cara, yaitu dengan analisis grafik (grafik histogram dan grafik normal qq-plot) dan uji statistik kolmogorov-smirnov. Berdasarkan grafik histogram, ketiga sub-struktur menunjukkan grafik yang simetris, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Begitu juga dengan grafik p-plot, dimana titik-titik pada grafik di ketiga sub-struktur menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini diperkuat oleh hasil statistik kolmogorov smirnov, dimana ketiga sub-struktur memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua data terdistribusi secara normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ferdinand, 2007). Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan menggunakan Anova. Dasar pengambilan keputusannya dilihat dari kolom *F-Linearity*, yaitu apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka variabel tersebut bersifat linear dengan variabel lain (Widiarso, 2010). Hasil dari uji ini menunjukkan bahwa model sudah memenuhi asumsi linieritas.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Suatu variabel independen dikatakan memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel dependen apabila nilai $t > 2$ (dalam nilai absolut dan dalam derajat kepercayaan 0,05), dengan *degree of freedom* (df) 20 dan apabila t hitung $> t$ tabel. Adapun hasil uji t dengan uji statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji – t
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.352	1.277		4.193	.000		
Kompensasi	1.175	.082	.888	14.302	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Tabel 4
Uji - t
Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.633	1.784		3.158	.003		
1 Kompensasi	.443	.217	.351	2.042	.046	.212	4.719
Motivasi	.464	.164	.486	2.830	.007	.212	4.719

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua nilai t hitung > 2 dan lebih besar dari nilai t -tabel satu sisi (sebesar 1,6672, yang didapat dengan melihat t -tabel satu sisi pada df 55), semuanya juga memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Oleh karena itu, dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga hipotesis dinyatakan diterima.

Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen / variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen / terikat (Imam Ghazali, 2007). Uji F dalam penelitian ini menggunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan "*Quick Look*", yaitu apabila nilai $F > 4$ (dengan derajat kepercayaan 0,05), maka itu menunjukkan bahwa semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk memperkuat hasil uji F dengan kriteria *Quick Look*, digunakan juga kriteria pengambilan keputusan yang lain, yaitu apabila hitung $< (0,05)$ maka hal itu

menunjukkan ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji – F
Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	786.539	1	786.539	204.541	.000 ^b
Residual	211.496	55	3.845		
Total	998.035	56			

- Dependent Variable: Motivasi
- Predictors: (Constant), Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F yang dihasilkan adalah sebesar 204.541 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > 4 dan hitung < 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Tabel 6
Hasil Uji – F
Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	602.374	2	301.187	52.942	.000 ^b
Residual	307.205	54	5.689		
Total	909.579	56			

- Dependent Variable: Kinerja
- Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F yang dihasilkan adalah sebesar 52.942 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > 4 dan hitung < 0,05, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi Total

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga kecil dan terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* pada penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,928. Hal ini menunjukkan bahwa 92,8% variabel Kinerja Karyawan



dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja. Sedangkan 7,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian dan error.

Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung (*direct effect*) adalah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel intervening. Besarnya pengaruh langsung ini dapat dilihat pada kolom koefisien beta pada uji t. Adapun besarnya pengaruh langsung dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi kerja :

$$X1 \text{ ke } Y1 = 0,888$$

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan :

$$X1 \text{ ke } Y2 = 0,351$$

Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan :

$$Y1 \text{ ke } Y2 = 0,486$$

Pengaruh Tidak Langsung

Dalam penelitian ini, untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan dengan cara sebagai berikut :

Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

$$PY1X1 \times PY2Y1 = ((0,888) \times (0,486)) = 0,431$$

Pengaruh Total

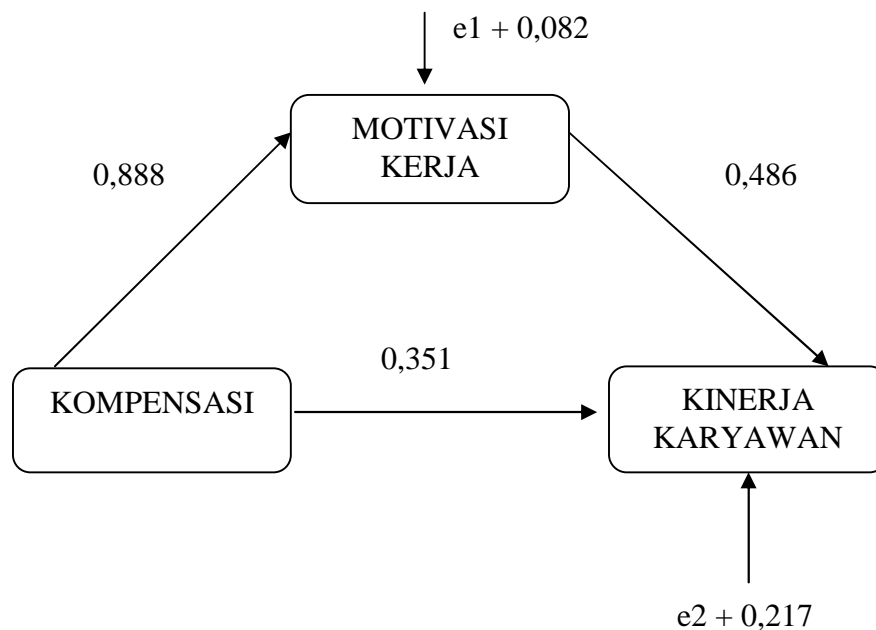
Pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

$$PY1X1 + PY2Y1 = ((0,888) + (0,486)) = 1,374$$

Diagram Jalur

Setelah melakukan analisis jalur, maka diagram jalur yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2
Analisis Intervening Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan. Oleh karena itu, apabila perusahaan menginginkan hasil kinerja karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaan, maka dari perusahaan harus terlebih dahulu menjamin adanya pembagian kompensasi yang merata dan adil, serta perlu memotivasi karyawan agar dapat lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

REFERENSI

- Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: Prenhallindo
- Ferdinand, Augusty. 2007. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen Edisi 2*. Semarang : BP Undip.
- Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugiyono. 2002. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2007. Perilaku Organisasi. PT Indeks.