

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA  
MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT  
AMAAN SITUBONDO**

Sheilla Maulida Rianti

[sheilaar039@gmail.com](mailto:sheilaar039@gmail.com)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Karnadi

[karnadi@unars.ac.id](mailto:karnadi@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi

[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)

Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*One of the important factors in the field of human resources is to provide financial compensation and motivation which is the right of employees and the company's obligation to support the contribution of workers in order to achieve the goals that have been determined. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of Financial Compensation on Performance through Motivation as an intervening variable at PT. AMAAN Situbondo. The sampling method is determined by probability sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that financial compensation has a significant positive effect on motivation, financial compensation has a significant positive effect on performance, motivation has a significant positive effect on performance, financial compensation has a significant positive effect on performance through motivation*

**Keywords:** *Financial compensation, Motivation, Performance*

**I. PENDAHULUAN**

PT AMAAN adalah perusahaan yang bergerak dalam perbankan memberikan akses layanan berbasis digital kepada perempuan pengusaha mikro untuk membantu mengembangkan usahanya. Penelitian pada PT. AMAAN cabang Situbondo diharapkan memperhatikan masalah-masalah yang terkait dengan kompensasi dan memperhatikan motivasi kerja dari karyawan dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi serta tercapainya peningkatan

kinerja karyawan. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya, perusahaan harus menerima kerugian material maupun imaterial karena pekerjaan karyawan yang tidak efektif dan efisien.

**II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Seperti peranan setiap orang terhadap lingkungannya yang tidak lepas dari sikap pengembangan dan potensi yang ada dalam diri untuk mengembangkan lingkungan, membina, sekaligus meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan. Fungsi sumber daya manusia umumnya untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang organisasi supaya lebih kompetitif dan tercapainya tujuan. Menurut Boxall dan Purcell (2011:7) "Manajemen sumber daya manusia adalah proses dimana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba untuk menciptakan kinerja pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan". Menurut Mathis dan Jackson (2016:5) "Adalah sistem formal yang dirancang dalam organisasi untuk mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan organisasi".

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses mengelola keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh manusia untuk mencapai tujuan, serta suatu proses yang berhubungan dengan staffing, kompensasi, pelatihan dan pengembangan karyawan. Menurut Mulyadi (2015: 3) Kegiatan sumber daya manusia yang spesifik dari masing-masing fungsi manajemen antara lain:

1) Fungsi Perencanaan

Menentukan tujuan dan standar, menetapkan sistem dan prosedur, menetapkan rencana dan proyeksi masa depan.

2) Fungsi Pengorganisasian

Memberikan tugas khusus kepada setiap SDM, menetapkan analisa pekerjaan atau analisa jabatan, membangun komunikasi, mengkoordinasikan pekerjaan antara atasan dengan bawahan, merekrut calon karyawan.

3) Fungsi Pengendalian

Menetapkan standar pencapaian hasil kerja, standar mutu, melakukan *review* hasil kerja, melakukan tindakan sesuai dengan kebutuhan.

4) Fungsi Pengawasan

Melakukan audit terhadap kemungkinan adanya ketidakcocokan dalam pelaksanaan ataupun sistem prosedur yang berlaku, sehingga tidak menimbulkan resiko yang tidak baik bagi perusahaan di masa depan.

### **Kompensasi Finansial**

Menurut Hasibuan (2017:119) "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting bagi manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat". Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atau sumbangannya kepada perusahaan

berupa gaji, pemberian tunjangan, dan fasilitas.

Menurut Simamora (2015: 445) indikator dalam variabel kompensasi finansial antara lain:

- 1) Upah dan gaji  
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam (semakin lama jam kerjanya, maka semakin besar bayarannya). Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
- 2) Insentif  
Tambahkan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif terdiri dari insentif individu dan insentif kelompok.
- 3) Tunjangan  
Tunjangan adalah asuransi kesehatan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
- 4) Fasilitas  
Fasilitas adalah fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, dan tempat parkir yang luas diperoleh karyawan. Fasilitas yang didapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

### **Motivasi**

Menurut Winardi (2015:322) “Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil

membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi”. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan intensitas.

Menurut Hasibuan (2017:145) menyebutkan indikator motivasi antara lain:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi  
Suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkannya suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi  
Dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) Kebutuhan akan kompetensi  
Dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) Kebutuhan akan kekuasaan  
Dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

### **Kinerja**

Menurut Bangun (2012:231) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya serta dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Selanjutnya, tujuan

dilakukannya penilaian kerja secara khusus adalah berkaitan dengan berbagai kebijaksanaan terhadap karyawan seperti tujuan promosi, kenaikan gaji, serta pelatihan.

Menurut Widodo (2016:86) menyebutkan indikator kinerja antara lain:

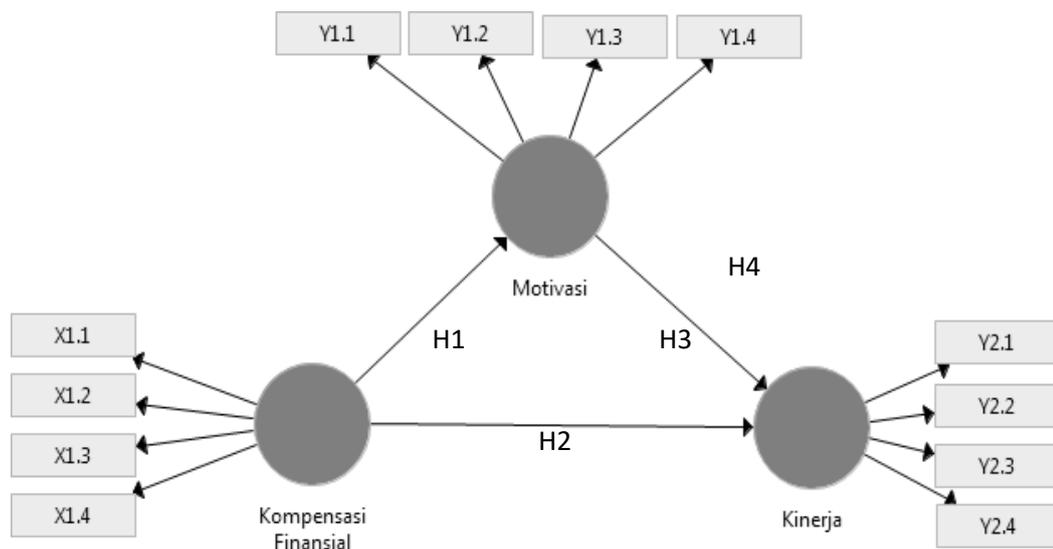
- 1) Tujuan  
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kinerja harus dilakukan.
- 2) Standar  
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.
- 3) Umpan balik  
Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai

hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

- 4) Alat atau Sarana  
Sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2015:60) menyatakan bahwa “Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Variabel - variabel di dalam penelitian ini meliputi variabel Kompensasi finansial, Motivasi, dan Kinerja. Berikut ini merupakan kerangka konseptual penelitian yang disusun pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi .
- H<sub>2</sub> : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>3</sub> : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>4</sub> : Kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Menurut Arikunto (2010:90) “Rancangan penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai an-cang-ancang kegiatan yang akan dilaksanakan”. Rancangan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah rancangan kuantitatif, yaitu pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Menggunakan rancangan pendekatan ini diharapkan dapat mengetahui variabel-variabel terhadap fenomena yang diteliti secara mendalam.

Rancangan kuantitatif ini digunakan untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel diteliti, dalam penelitian ini yaitu pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan di PT AMAAN Situbondo.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT AMAAN Situbondo yang berlokasi di Kelurahan Paowan, Kecamatan Panarukan, Kabupaten Situbondo. Waktu penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu Februari hingga April 2022.

#### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:117) “Wilayah generalisasi (suatu kelompok) yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Menurut Sugiyono (2018:81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT AMAAN Situbondo yang berjumlah 41 karyawan.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah serangkaian proses yang paling utama dalam suatu penelitian, sebahtujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner

## 5) Dokumentasi

### Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Analisis Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan perangkat lunak *Smart PLS 3.0* untuk mengolah serta menganalisis hasil data yang telah dikumpulkan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT AMAAN Situbondo yang berjumlah 41.

### Uji Validitas Konvergen

“Item-item yang merupakan indikator sebuah konstruk refleksi seharusnya mempunyai konvergensi atau membagi varian yang tinggi. Untuk mengevaluasi validitas konvergen, peneliti dapat menggunakan *outer loading* dari setiap indikator dan *average variance extracted* (AVE). Nilai AVE minimal yang harus dipenuhi adalah di atas 0,5 dan nilai *outer loading* minimal adalah 0,7” (Sholihin dan Ratmono, 2013:76).

### Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:38) “Reliabilitas merupakan suatu alat ukur dalam kuesioner terhadap indikator yang terdapat dalam penelitian. Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai  $\alpha > 0,70$  apabila  $\alpha < 0,70$  maka dapat diartikan tidak reliabel”. Uji reliabilitas penelitian ini dianalisis melalui program *Smart PLS*

3.0 untuk menguji data yaitu *crobach alpha* dan *composite reliability* nilai yang telah ditetapkan  $> 0,70$  dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

“Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak” (Ghazali, 2013:160). Uji normalitas dapat dilakukan sebelum data yang ingin di olah berdasarkan model penelitian tersebut diajukan. Uji normalitas dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk menguji nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness*.

Sebuah data dikatakan layak apabila persamaan struktural tidak menjauhi nilai mean atau nilai tengah apabila data tersebut menjauhi nilai tengah maka akan terjadi penyimpangan sehingga data tersebut dapat diartikan tidak normal karena melanggar normalitas.

#### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Pada uji *smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran fit model yaitu *SRMR1* (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square*<sup>2</sup> dan *NFI3* (*Normed Fit Index*). Jika *SRMR* nilai  $\leq 0,09$  maka dikatakan fit, jika *Chi-Square* nilai kecil maka dikatakan fit, jika *NFI* nilai  $> 0,5$  maka dikatakan fit. Hasil model penelitian ini sudah sesuai fakta yang terjadi di lapangan karena sudah memenuhi kriteria yang telah ditentukan baik dari segi teoritis maupun praktis.

#### Uji Koefisien Determinasi

Ghazali (2018:97) mengemukakan bahwa “Uji koefisien

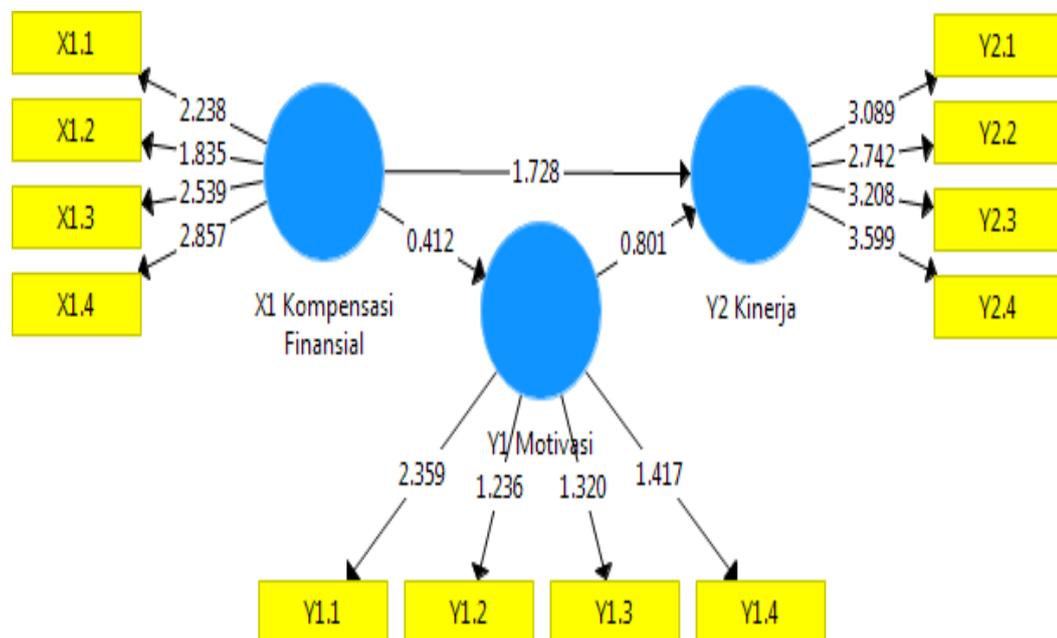
determinasi secara umum merupakan analisis dalam mengukur persamaan struktural dengan melihat nilai R-Square”. Uji koefisien determinasi dalam penelitian ini melihat hubungan antara konstruk variabel bebas dan variabel terikat setelah mengetahui hasil hipotesis. Uji koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai seberapa besar R-Square pada variabel terikat, apabila nilai R-Square mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Ghozali (2013:36) mengemukakan bahwa “Analisis

persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan”. Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstrapping melalui program Smart PLS 3.0 maka dapat ditemukan persamaan nilai koefisien regresi dengan menggunakan dua sistem output ialah *Path Coefficient* dan *Specific Indirect Effects*. Hasil analisis persamaan struktural dalam penelitian ini dapat dilihat dari gambar berikut ini:

**Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural**



**Pembahasan**

**Kompensasi finansial dan Motivasi**

Hasil uji hipotesis pertama mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif dengan nilai (0,128) dan

nila *P Value* sebesar 0,001 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi (Y<sub>1</sub>), maka

**hipotesis 1 diterima.** Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi karyawan tentang Kompensasi finansial meningkat maka motivasi karyawan juga akan meningkat, adanya Kompensasi finansial di kantor PT AMAAN Situbondo akan membantu untuk mewujudkan tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sarira (2015) dan Dito (2010).

### **Pengaruh Kompensasi finansial Terhadap Kinerja**

Hasil uji hipotesis kedua menyatakan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) dengan pada nilai *Original Sample* yaitu dengan nilai (0,455) dan nilai *P Value* sebesar 0,045 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), maka **hipotesis 2 diterima.** Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang Kompensasi Finansial meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat. Karyawan PT AMAAN Situbondo merasakan Kinerja dipengaruhi oleh kompensasi finansial karena Kompensasi finansial dapat seimbang dengan pekerjaan yang telah dikerjakan khususnya yang bagian lapangan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian oleh Dito (2010) dan Andi (2018).

### **Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja**

Hasil uji hipotesis ketiga menyatakan bahwa Motivasi ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) dengan nilai *Original Sample* yaitu dengan nilai (0,237) dan nilai *P Value* sebesar 0,024 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), maka **hipotesis 3 diterima.** Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang Motivasi meningkat maka Kinerja karyawan juga akan meningkat. Karena Motivasi dapat diukur dari semangat atau dorongan yang diterima atasan atau rekan kerja, serta ketuhanan – kebutuhan yang didapat selama bekerja. Hal tersebut menjadi indikator utama dalam tingkat Motivasi kerja karyawan PT AMAAN Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian oleh Dito (2010) dan Andi (2018).

### **Pengaruh kompensasi finansial Terhadap kinerja melalui Motivasi**

Hasil uji hipotesis keempat menyatakan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi ( $Y_1$ ) dengan nilai *Original Sample* yaitu dengan nilai positif (0,130) dengan nilai *P Value* 0,009 ( $<0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial (X) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Motivasi ( $Y_1$ ) dengan demikian **hipotesis 4 diterima.** Kompensasi Finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa mereka terhadap

perusahaan. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para karyawan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan PT AMAAN. Selain itu, tidak kalah penting dengan lainnya yang dapat mendukung kinerja yang baik yaitu motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai tujuan organisasi kantor. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian oleh Sarira (2015) dan Andi (2018).

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi (H1 diterima).
2. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (H2 diterima).
3. Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H3 diterima).
4. Kompensasi Finansial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Motivasi (H4 diterima).

## SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya. Adapun saran akan dituliskan sebagai berikut:

**Bagi Universitas Abdurachman**

## Saleh Situbondo

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat sebagai tambahan referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kompensasi finansial terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

## Bagi PT AMAAN Situbondo

Bagi PT. AMAAN Situbondo dapat menjadi petunjuk bahwa Kompensasi Finansial yang diberikan kantor PT. AMAAN kepada karyawan berpengaruh terhadap Kinerja. Oleh karena itu, Pt. AMAAN Situbondo sudah dilakukan sesuai dengan ketepatan yang ada, karena signifikan berpengaruh terhadap Kinerja. Sehingga bisa membangun lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya yang kemudian berdampak pada Kinerja SDM.

## Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lainnya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model – model penelitian yang berkaitan dengan Kinerja SDM sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik edisi revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Boxall, P. dan Purcell, J. 2011. *Strategy and The Process Of Strategic Management*. .

- Hasibuan, M. S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo. 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Winardi. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.