

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA PADA KANTOR PDAM TIRTA
BALURAN DI KABUPATEN SITUBONDO**

Faradina Pindi Maulida K
faradinapindi@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lita Permata Sari
litapermatasari@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi
riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

One of the important factors in the field of human resources is providing compensation and motivation, which are the rights of employees and the company's obligation to support the contributions 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 compensation on employee performance through work motivation at the PDAM Tirta Baluran office in Situbondo Regency. The population in this study were permanent employees of the PDAM Tirta Baluran office in Situbondo Regency. 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 compensation has a significant positive effect on work motivation, compensation has a positive but not significant effect on employee performance, work motivation has a positive significant effect on employee performance, compensation has a significant positive effect on employee performance through work motivation .

Keywords: *Compensation, Employee performance, Work motivation.*

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah kekayaan atau aset yang paling berharga dalam suatu organisasi yang perlu dijaga dengan baik. Setiap organisasi harus mempersiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme SDM supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Peranan SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dalam hal

perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan kontrak prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan untuk memperoleh, memelihara, dan

menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan.

Selain pemberian kompensasi, memotivasi karyawan juga merupakan hal yang sangat penting. Hal ini diharapkan dapat membentuk pola hubungan baik antara para karyawan dan perusahaan dimana para karyawan akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka bekerja bisa memahami serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja,

mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor menciptakan kinerja yang baik ialah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawabnya. Kompensasi menjadi sangat penting, karena orang-orang bekerja pada dasarnya untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ketika orang bekerja dan telah menyumbangkan pikiran dan tenaganya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus menyerahkan imbalan untuk mewujudkan tujuan pribadi yang bekerja. Serta memberikan motivasi sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya.

Bagi suatu perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Pemilihan PDAM Tirta Baluran Situbondo sendiri sebagai objek penelitian karena peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi yang ada pada kantor PDAM Tirta Baluran Situbondo terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada organisasi pada sektor publik tersebut.

I. LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2019:10) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan dan masyarakat”. Manajemen sumber daya manusia merupakan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu ilmu dan seni yang mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Kompensasi

Hasibuan (2016:118) mengemukakan bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan balas jasa mereka terhadap perusahaan.

Bangun (2012:254) mengemukakan bahwa “Kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang telah mereka sumbangkan pada pekerjaannya”. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiunan, uang iuran, promosi jabatan yang lebih tinggi (berupa gaji

dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi utama untuk pertumbuhan dan perkembangan berikutnya, serta sebagai macam bentuk pelayanan. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para karyawan adalah dengan memberikan kompensasi atau intensif kepada para karyawan.

Hasibuan (2016:86) mengemukakan bahwa indikator kompensasi terdiri dari:

- 1) Upah/Gaji
Upah/gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam, sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Intensif
Intensif adalah tambahan kompensasi atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan
Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan karyawan.
- 4) Fasilitas
Fasilitas adalah kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat paker khusus, masa libur/cuti dan sebagainya.

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2013:143) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya penggerak

yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”. Bangun (2012:12) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik”.

Hasibuan (2013:141) mengemukakan bahwa “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi kantor.

Hasibuan (2017:145) mengemukakan bahwa indikator-indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) **Kebutuhan Berprestasi**
Kebutuhan akan berprestasi yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- 2) **Kebutuhan Afiliasi**
Kebutuhan akan afiliasi yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
- 3) **Kebutuhan Kompetensi**
Kebutuhan akan kompetensi yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- 4) **Kebutuhan Kekuasaan**
Kebutuhan akan kekuasaan yaitu dorongan yang dapat

mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Bangun (2012:231) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik pada suatu organisasi akan menyebabkan tujuan yang diinginkan tercapai.

Bangun (2012:233) mengemukakan bahwa indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) **Kualitas Pekerja**
Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan

memiliki kinerja yang baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

2) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi salah satu bagian pekerjaan tertentu tidak selesai tepat waktu maka akan menghambat jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

3) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan

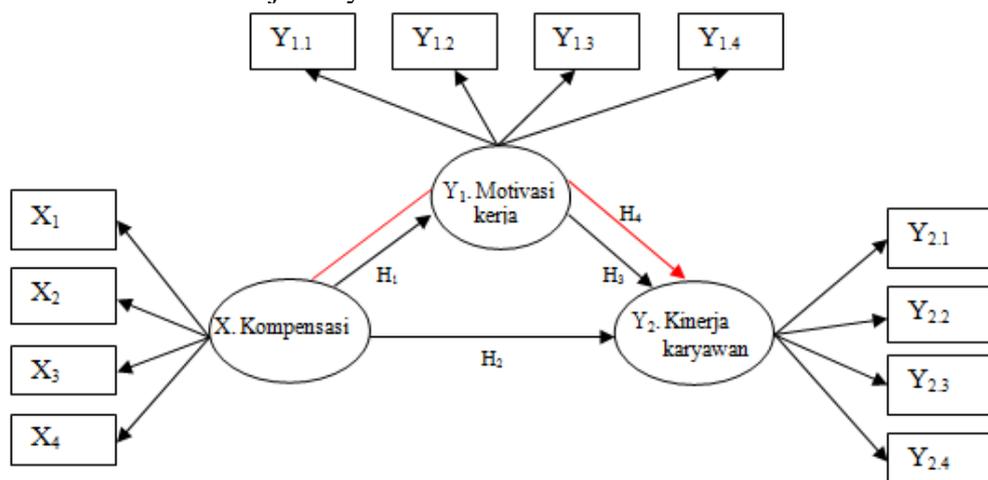
ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

4) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:60) menyatakan bahwa “Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Berikut ini digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Sugiyono (2015:64) menyatakan bahwa “Hipotesis

merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan”. Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara atau jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian yang belum berdasarkan fakta empiris melalui pengumpulan data di lapangan. Hipotesis dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

H₁ : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.

H₂ : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₃ : Diduga Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H₄ : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja.

II. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Arikunto (2013:90) mengemukakan bahwa “Desain penelitian adalah rencana atau rancangan yang dibuat oleh peneliti sebagai ancar-ancar dari kegiatan yang akan dilaksanakan”. Rancangan penelitian merupakan suatu perencanaan yang dibuat oleh peneliti sebagai rancangan kegiatan yang dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melaksanakan penelitian. Variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas Kompensasi (X) dan variabel terikat Kinerja karyawan (Y₁) dengan variabel intervening yang digunakan adalah Motivasi kerja (Y₂).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor PDAM Tirta Baluran di Kabupaten Situbondo. Tepatnya berada di Jl. PB. Sudirman No.02, Karangasem, Patokan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan yaitu pada bulan Februari 2022 sampai bulan April 2022.

Populasi dan Sampel

Arikunto (2013:173) mengemukakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”.

Sugiyono mengemukakan bahwa (2017:80) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada Kantor PDAM Tirta Baluran di Kabupaten Situbondo yang berjumlah 73 orang karyawan tetap.

Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, dimana peneliti tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada Kantor PDAM Tirta Baluran tidak semua karyawan tetap berada atau bekerja

di dalam kantor, ada juga yang bekerja di luar kantor atau di lapangan, maka dalam penelitian ini tidak semua populasi akan diteliti tetapi hanya sebagian populasi yang akan diteliti. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan rumus Slovin kemudian diketahui bahwa jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak menjadi 42 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Untuk mendapat data tersebut diperlukan teknik-teknik pengumpulan data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari sebagai berikut :

- 1) Observasi (Pengamatan)
- 2) Wawancara
- 3) Studi Kepustakaan (*Library Research*)
- 4) Angket (Kuesioner)
- 5) Dokumentasi

Metode Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan cara mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menginterpretasi data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

III. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Kantor PDAM Tirta Baluran Situbondo yang berjumlah 42 orang.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tepat tidaknya angket yang tersebar. Arikunto (2010:211) mengemukakan bahwa “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen”. Pengujian *convergent validity* dapat dilihat dari *outer loading* untuk tiap indikator konstruk. Indikator dikatakan valid jika nilai *outer loading* $> 0,7$ adalah nilai ideal, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Serta Nilai AVE sebesar 0,5 atau lebih mengidentifikasi bahwa rata-rata sebuah konstruk menjelaskan lebih dari separuh varian indikator-indikatornya. Pada penelitaian ini baik *outer loading* dan nilai AVE keduanya dinyatakan “Valid”.

Uji Reliabilitas

Pengujian alat pengumpulan data pertama adalah pengujian reliabilitas instrumen. Arikunto (2010:178) mengemukakan bahwa “Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliabel jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat”. Reliabilitas dari *outer model* diukur dengan menggunakan *composite reliability*. “*Composite reliability* adalah nilai batas yang dapat diterima. Tingkat reliabilitas komposit (ρ_c) yang baik adalah ≥ 0.7 , walaupun bukan merupakan standar absolut. Nilai *Cronbach's Alpha* adalah lebih besar dari 0.6” (Ghozali, 2016:48).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Ghozali (2013:160) mengemukakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak”. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilihat pada nilai-nilai *Critical Ratio* (CR) dari *skewness* dan *kurtosisnya*. Jika nilai CR berada di antara rentang - 2.58 sampai dengan 2.58 (± 2.58) pada tingkat signifikansi 1% (0.01), maka dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji F sering disebut dengan uji ketepatan atau kelayakan model (*goodness of fit*), Ghozali (2016:98) mengemukakan uji kelayakan model yaitu “Untuk menguji apakah terdapat pengaruh signifikan secara keseluruhan terhadap moderl regresi”. Pada uji SMART PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran *Fit* model yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Resudual*), *Chi – Square* dan NFI (*Normed Fitindex*). Model penelitian dikatakan *fit* membuktikan bahwa :

- 1) Nilai SRMR $\leq 0,09$.
- 2) Nilai *Chi-Square* diharapkan rendah dan lebih kecil
- 3) Nilai NFI lebih besar $> 0,5$ atau mendekati angka 1

Uji Koefisien Determinasi

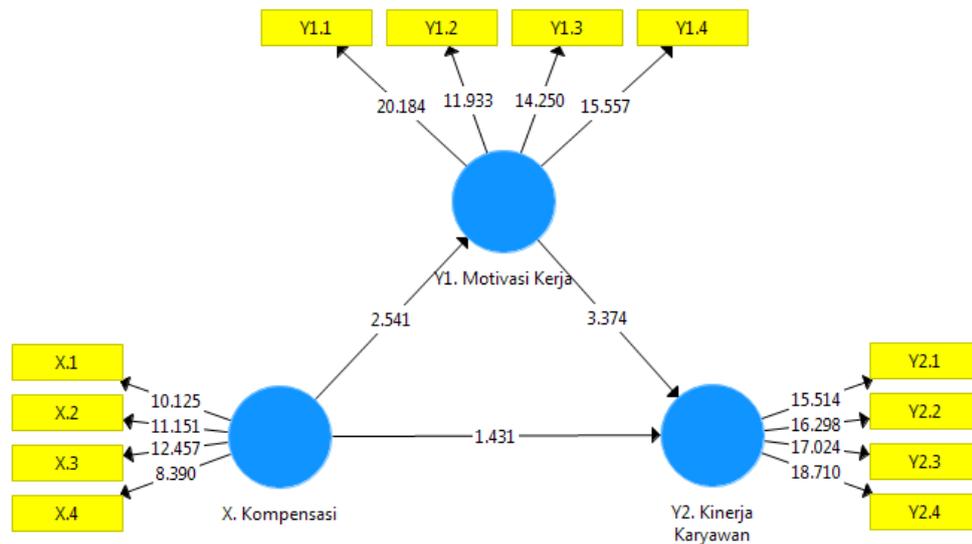
Koefiensi determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Besarnya determinasi dapat dilihatdari *R-Square* dan dinyatakan dalam presntase. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan Koefisien Determinasi R^2 (*R-Square*) kemudian diketahui hasil sebagai berikut:

- 1) Variabel Kompensasi (X) mempengaruhi Motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,10 (10%). Sedangkan sisanya 90% dipengaruhi variabel lain.
- 2) Variabel Kompensasi (X) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,31 (31%). Sedangkan sisanya 69% dipengaruhi variabel lain.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Inner model dapat dianalisis dengan menggunakan sistem bootstraping 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 uji inner model dalam penelitian ini:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural

IV. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi kerja

Hasil uji hipotesis pertama menyatakan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (Y₁) dengan nilai *original sample* yaitu (0,322) dengan nilai *P Value* 0,011 (<0,05), maka dapat disimpulkan **hipotesis ke 1 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang Kompensasi meningkat maka Motivasi kerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang Kompensasi menurun maka Motivasi kerja juga akan menurun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di Kantor PDAM Tirta Baluran telah merasakan adanya Kompensasi yang pada dasarnya sebuah instansi atau kantor wajib memberikan Kompensasi terhadap karyawan,

karena dengan adanya Kompensasi yang baik dapat membantu kantor untuk mewujudkan tujuannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Salani (2017) dan Pratiwi (2019).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada *original sample* yaitu (0,219) dengan nilai *P Value* 0,153 (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y₂), maka dengan demikian **hipotesis ke 2 ditolak**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Kompensasi meningkat tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kenaikan Kinerja karyawan, Hal ini berbanding terbalik dengan Kompensasi

memiliki banyak manfaat baik bagi karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di Kantor PDAM Tirta Baluran merasakan Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi karena kompensasi yang karyawan dapatkan tidak seimbang dengan pekerjaan yang telah dikerjakan khususnya pada karyawan yang bekerja di luar kantor atau di lapangan. Hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Rasnawati (2018) dan Rini (2021).

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada *original sample* yaitu (0,442) dengan nilai *P Value* 0.001 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y_2), maka dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika Motivasi kerja meningkat maka akan mendorong peningkatan Kinerja karyawan, dan sebaliknya jika Motivasi kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun.

Motivasi kerja dapat diukur dari semangat atau dorongan yang diterima dari atasan atau rekan kerja, serta kebutuhan-kebutuhan yang didapat selama bekerja. Hal tersebut dapat menjadi indikator utama dalam tingkat Motivasi kerja seorang karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Mulyana (2018), Rasnawati (2018) dan Rini (2021).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi kerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu hasilnya positif dengan nilai (0,142) dengan nilai *P Value* 0,040 (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X) terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Motivasi kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan, dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Kompensasi 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 kompensasi atau intensif kepada para karyawan. Selain itu hal lainnya yang tidak kalah penting yang dapat mendukung kinerja yang baik yaitu Motivasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi kantor. Motivasi sangatlah penting untuk mencapai kinerja pegawai karena dengan adanya motivasi kerja baik dari diri sendiri maupun lingkungan kerja maka pegawai akan merasa bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian peran variabel *intervening* Motivasi kerja sangat signifikan pengaruhnya dalam memediasi Kompensasi terhadap Kinerjanya. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu oleh Rasnawati (2018) dan Rini (2021).

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja (H_1 diterima).
2. Kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_2 ditolak).
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan (H_3 diterima).
4. Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja (H_4 diterima).

Saran

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

Bagi Kantor PDAM Tirta Baluran Situbondo

Bagi PDAM Tirta Baluran Situbondo dapat menjadi petunjuk bahwa Kompensasi yang diberikan Kantor PDAM Tirta Baluran kepada karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan meskipun Kompensasi dalam Kantor PDAM Tirta Baluran sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ada. Karena itu Kantor PDAM Tirta Baluran

harus meninjau kembali pemberian Kompensasi agar dapat signifikan dan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Sehingga bisa membangun semangat dalam menjalankan tugasnya yang kemudian berdampak pada kinerja SDM.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya akan penggunaan Kompensasi dan Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja SDM.

Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Erlangga.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.

- Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2014. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A, P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- _____. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.