

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk.
CABANG PANDANARAN SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk
menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada
Program Sarjana Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

MAHAR NUR SASONGKO
NIM. C2A009027

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2016**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Mahar Nur Sasongko
Nomor Induk Mahasiswa : C2A009027
Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk.
CABANG SEMARANG PANDANARAN
Dosen Pembimbing : Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si

Semarang, 15 Maret 2016
Dosen Pembimbing,

Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si
NIP. 19730515 199903 2 002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Mahar Nur Sasongko

Nomor Induk Mahasiswa : C2A009027

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PT. BANK
RAKYAT INDONESIA, Tbk. CABANG
PANDANARAN SEMARANG

Telah Dinyatakan lulus ujian pada tanggal 21 Maret 2016

Tim Penguji

1. Dr. Ahyar Yuniawan, SE, M.Si (.....)
2. Dr. Hj. Indi Djastuti, M.S (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni, MM (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Mahar Nur Sasongko, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Apabila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 15 Maret 2016
Yang membuat pernyataan,

(Mahar Nur Sasongko)
NIM . C2A009027

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Selamat Belajar dari Kehidupan,
Bekerja Keras untuk Masa Depan, dan
Berdoa kepada Yang Maha Menentukan”*
Ustadz Zacky Mirza

*“Tak ada sesuatu yang sia-sia, selama hal itu dapat kita
lakukan, lakukanlah ... Selama masih ada waktu”*

*“Tak ada yang tak mungkin bagi Allah SWT, apabila Allah
SWT telah berkehendak, jadilah
Kun Fayakun*”

Skripsi ini kupersembahkan untuk :

Papa Pudji Santoso, S.H.

Mama Herawati Maharani

Kakak - Kakaku :

Nugraha Nur Pramana, S.H, M.Kn.

dr. Hendra Nur Kusuma

Herpudia Nur Atmaka, S.Psi

ABSTRAKSI

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. BRI Kantor Cabang Semarang Pandanaran merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perbankan, khususnya yang melayani pemberian modal. Dalam aktivitas bekerjanya BRI Kantor Cabang Semarang Pandanaran selalu menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk mencapai kinerja yang baik. Masalah yang terjadi pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Semarang Pandanaran saat ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan dari hasil evaluasi sasaran kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan. Diduga keadilan akan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja intrinsik sebagai variable *intervening*.

Variabel bebas yang digunakan adalah kompensasi, variable *intervening* adalah motivasi kerja dan variable terikat adalah kinerja. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 57 orang karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Semarang Pandanaran dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer berdasarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier dan uji efek mediasi.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kompensasi, motivasi kerja, kinerja.

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.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alaamiin, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas segala limpahan rahmat dan barokahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA, Tbk”.

Penulis menyadari bahwa terselesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dukungan, petunjuk, dan saran dari semua pihak. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Allah SWT yang selalu mencurahkan barokah dan nikmat-Nya kepada penulis beserta shalawat dan salam penulis haturkan teruntuk Baginda Rasulullah, Nabi Muhammad SAW.
2. Bapak Dr. Suharnomo, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
3. Bapak Dr. Ahyar Yuniawan, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing atas waktu yang telah diluangkan untuk arahan, bimbingan, petunjuk, dan nasehat dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
4. Bapak Prof. Dr. Purbayu Budi Santosa, S.E, M.Si. selaku Dosen wali atas bimbingan dan ilmu yang bermanfaat.

5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat.
6. Kepada Divisi Human Resources Management (SDM) PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Semarang Pandanaran yaitu Bapak Ahmad Zidny Y. dan Ibu Nancy Y. beserta jajaran staf karyawan yang telah meluangkan waktu sebagai objek penelitian serta semua bimbingan dan bantuan dalam menyelesaikan karya tulis ini.
7. Papa dan Mama tercinta atas doa, kasih sayang, pengorbanan, motivasi, bimbingan, nasehat dan bekal ilmu hidup, serta segalanya sehingga penulis dapat melewati segala sesuatu dalam menjalankan hidup.
8. Kakakku, Mas Nunung, Mas Hendra, Mas Kokok yang telah memberikan doa, bimbingan, nasehat, dan segalanya. Mbak Nana, Mbak Oky', Lulu', dan Ian terima kasih atas support dan doa yang kalian berikan, semoga semuanya menjadi berkah.
9. Teruntuk guru terinta, Habib Umar Muthohar, S.H., Ustadz Zacky Mirza, Ayah Enha (Ustadz Nurul Huda Haem), dan Gus Zahrul Azhar Asumta (Gus Hans) atas segala lantunan doa indah yang telah diberikan, Semoga Allah SWT selalu mencurahkan nikmat sehat untuk beliau-beliau. Aamiin Yaa Rabbal 'Alaamiin.
10. Keluarga Besar Pondok Pesantren Wasilatul Falah Rangkasbitung, Banten yg dipimpin oleh H. Ahmad Bahir Ghozali, M.Pd.I beserta Pasukan Sahabat ABG (Mas Eko, Mas Dani, Om Khotib, Chandra, Om Andy, Mas Puji dan sahabat2 PSA lainnya) terima kasih atas dukungan dan doa kalian serta waktu

sesi curhat-curhatnya. Semoga Allah SWT selalu mencurahkan nikmat sehatnya dan membalas amal baik kalian kelak nantinya. Aamiin Yaa Rabbal ‘Alaamiin.

11. TIM I KKN-PPM UNDIP 2012/2013 DESA PAGERGUNUNG, KECAMATAN NGABLAK, KABUPATEN MAGELANG (Bobby, Fatwa, Ferry, Ivan, Joko, Anjun, Ipeh, Tatha’, dan Vina) terima kasih atas doa dan dukungan serta waktu yang telah kalian berikan kepada penulis yang selalu ada disaat suka maupun duka. Sukses untuk kalian semua. You’re the best friend I ever had.
12. Teruntuk sahabat MAP (Alvin, Baskoro, Hesti, Intan, Kukuh, Lita, Mas Denai, Nunung, Putra, Titut, Wawa) terima kasih atas doa dan dukungan kalian. You’re the best friend ever I had.
13. Tim RBC (Adit, Akbar, Dwi, Erna, Esa, Hesti, Hetty, Intan, Kiky’, Maya, Novia, Pandu, Pras, Reinhard, Riza, Ulfah, Wahyu, Wisnu, dan Wulan) terima kasih atas segala bentuk dukungan yang telah kalian berikan kepada penulis, semoga semuanya sehat selalu dan berkah. Aamiin Yaa Rabbana.
14. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah berkenan memberikan dukungan kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya karya tulis ini.

Semarang, 15 Maret 2016

Mahar Nur Sasongko

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	01
1.1 Latar Belakang	01
1.2 Rumusan Masalah	09
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	09
1.4 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Kompensasi	12
2.1.2 Motivasi Kerja	19
2.1.3 Kinerja Karyawan	25
2.2 Hubungan Antar Variabel	31
2.2.1 Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja	31
2.2.2 Hubungan Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
2.2.3 Hubungan Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ..	33
2.3 Penelitian Terdahulu	35
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.5 Hipotesis	38

BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
3.1.1 Variabel Penelitian	40
3.1.2 Definisi Operasional Variabel	41
3.2 Populasi dan Sampel	42
3.3 Jenis dan Sumber Data	44
3.4 Metode Pengumpulan Data	44
3.5 Metode Analisis Data	45
3.5.1 Uji Instrumen	46
3.5.1.1 Uji Validitas	46
3.5.1.2 Reliabilitas	46
3.5.2. Uji Model	47
3.5.2.1 Koefisien Determinasi	47
3.5.2.2 Uji F	47
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	49
3.5.3.1 Uji Normalitas	49
3.5.3.2 Uji Linearitas	49
3.5.3.3 Uji Multikolinearitas	50
3.5.4 Uji Hipotesis	51
3.5.4.1 Uji efek Mediasi	51
3.5.4.2 Analisis Regresi Linear	53
3.5.4.3 Uji t	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	56
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.3 Lokasi	61
4.1.4 Struktur Organisasi	61
4.1.5 Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang	64
4.1.6 Gambaran Umum Responden	80
4.2 Analisis Data dan Pembahasan	83

4.2.1 Analisis Deskripsi Variabel	83
4.2.2 Uji Instrumen	87
4.2.2.1 Uji Validitas	87
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	89
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	90
4.2.3.1 Uji Normalitas	90
4.2.3.1.1 Uji Normalitas Grafik	90
4.2.3.1.2 Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro Wilk	94
4.2.3.2 Uji Linearitas Durbin-Watson	95
4.2.3.3 Uji Multikolinearitas	97
4.2.4 Analisis Regresi	99
4.2.5 Uji Model	101
4.2.5.1 Koefisien Determinasi Total	101
4.2.5.2 Uji F	103
4.2.6 Uji Hipotesis	105
4.2.6.1 Uji t	105
4.2.7 Analisis Jalur	107
4.2.7.1 Pengaruh Langsung	107
4.2.7.2 Pengaruh Tidak Langsung	108
4.2.7.3 Pengaruh Total	108
4.2.8 Uji Intervening	108
4.2.9 Uji Sobel	110
4.3 Intepretasi Hasil Uji Hipotesis	111
4.3.1 Intepretasi Uji Hipotesis I	111
4.3.2 Intepretasi Uji Hipotesis II	112
4.3.2 Intepretasi Uji Hipotesis II	113
BAB V PENUTUP	115
5.1 Kesimpulan	115
5.2 Keterbatasan	117
5.3 Saran	117

DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	123

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang Tahun 2011, 2012, dan 2103	7
Tabel 4.1 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia Responden	80
Tabel 4.2 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Lama Bekerja Responden	81
Tabel 4.3 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin dan Pendidikan Terakhir Responden	82
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	88
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk	95
Tabel 4.7 Hasil Uji Linearitas Durbin-Watson (DW) Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	96
Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas Durbin-Watson (DW) Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	96
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	98
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	98
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	99
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	100
Tabel 4.13 Tabel Koefisien Determinasi Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	102
Tabel 4.14 Tabel Koefisien Determinasi Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	102
Tabel 4.15 Hasil Uji-F Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	103
Tabel 4.16 Hasil Uji-F Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	104
Tabel 4.17 Hasil Uji-t Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	105
Tabel 4.18 Hasil Uji-t Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	106

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow	23
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran Teori	38
Gambar 3.1 Path Analysis Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi Motivasi Kerja	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Semarang Pandanaran	63
Gambar 4.2 Kurva Histogram Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	91
Gambar 4.3 Kurva Histogram Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	92
Gambar 4.4 Grafik Normal Q-Q Plot Kompensasi terhadap Motivasi Kerja	93
Gambar 4.5 Grafik Normal Q-Q Plot Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	94
Gambar 4.6 Analisis Intervening Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	109

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A Kuesioner Penelitian	123
Lampiran B Hasil Validitas dan Reliabilitas	127
Lampiran C Hasil Uji Normalitas	133
Lampiran D Hasil Uji Linearitas	143
Lampiran E Hasil Regresi	144
Lampiran F Tabel Uji - F dan Tabel Uji – t	152

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

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 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.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan

tercapai.

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.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu

dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001). 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. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta

lingkungan kerja yang mendukung (Denny Bagus dalam Jurnal SDM.blogspot, 2009).

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.

Orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan (Dessler,2007). Bagi Gary Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja. 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.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999) arti kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Marihot Tua E.H. (2002) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

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 (Triyono Nugroho, 2009).

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.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam melalui untuk kerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan secara kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan pemberian penghargaan. Kegunaan yang lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2002).

Berikut ini terdapat hasil penilain kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Cabang Pandanaran Semarang:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pandanaran Semarang

Nilai	2011		2012		2013	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	18	35 %	15	29 %	11	21 %
Baik	33	63 %	29	56 %	26	50 %
Cukup	1	2 %	8	15 %	15	29 %
Jumlah	52	100 %	52	100 %	52	100 %

Sumber : Divisi SDM / Personalia PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pandanaran Semarang, 2015.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yaitu pada tahun 2013 dibandingkan tahun-tahun sebelumnya yaitu tahun 2011 dan tahun 2012. Ditinjau dari segi predikat penilaiannya, predikat sangat baik, baik, dan cukup. Predikat sangat baik dan baik terjadi penurunan tiap tahunnya, predikat sangat baik pada pada tahun 2011 sebesar 35% lalu tahun 2012 turun menjadi 29% dan tahun 2013 turun kembali menjadi 21%. Sedangkan predikat cukup dalam tiap tahunnya meningkat.

Pencapaian kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang berdasarkan Divisi SDM (Sumber Daya Manusia) dapat dikatakan belum optimal. Jika terjadi penurunan kinerja karyawan setiap tahunnya maka akan berdampak negatif bagi perusahaan karena dapat menghambat produktivitas perusahaan. Dari hasil tersebut mengindikasikan adanya penurunan kualitas dimana ditunjukkan dengan banyaknya keluhan atau klaim yang datang dari para nasabah, keluhan tersebut diantaranya adalah nasabah terlalu lama menunggu untuk memperoleh pelayanan bank, dan respon dari karyawan bank tidak memberikan pelayanan secara cepat. Dari hasil penelitian tersebut dilakukan oleh karyawan senior yang merupakan karyawan tetap (KaBag. Personalia PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang, 2015)

Bagi perusahaan, penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para karyawan serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Setiap perusahaan tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan motivasi kerja karyawan, karena untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pemenuhan kompensasi untuk mendukung motivasi para karyawan. Dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa masalah yang terjadi pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang tampak terlihat dari hasil evaluasi penilaian kinerja karyawan dari tahun 2011 hingga tahun 2013 yang menurun serta banyaknya keluhan dari nasabah mengenai pelayanan. Oleh karena itu, permasalahan penelitian yang dikaji apakah kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. Cabang Pandanaran Semarang ini. Dengan demikian, pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui 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 menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

1.3.2. Kegunaan 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.

1.4. SISTEMATIKA PENULISAN

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori yang mendasari penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan penentuan sampel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi obyek penelitian, analisis data, serta intepretasi hasil.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan juga mengenai keterbatasan serta saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti hal yang sama.