

**PENGARUH MODERASI MOTIVASI PADA HUBUNGAN**

**KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**

**(Studi Kasus Pada Driver DNA Taxi di PT Dharma Nusa Abadi Magelang)**



disusun oleh :

Benny Tri Setya Jaya

10311523

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2015**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH MODERASI MOTIVASI PADA HUBUNGAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA**



**Disusun Oleh :**

**Nama** : Benny Tri Setya Jaya  
**Nomor Mahasiswa** : 10311523  
**Jurusan** : Ekonomi Manajemen  
**Bidang Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 10 Mei 2015

Dosen Pembimbing

Dra. Trias Setiawati M.Si

**PENGARUH MODERASI MOTIVASI PADA HUBUNGAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA**

**(Studi Kasus Pada Driver Taxi di PT Dharma Nusa Abdi Magelang)**

Benny Tri Setya Jaya  
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta  
bennytrisetyajaya@gmail.com

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation on the relationship moderation financial compensation and non-financial compensation to performance. The sample was 30 (thirty) DNA Taxi drivers Magelang. This research method is quantitative approach, the method of data collection using the questionnaire. The results showed that: (1) There is a significant influence in partial compensation for work motivation of drivers; (2) There is significant influence compensation variables simultaneously on work motivation of drivers; (3) There is no influence between variable compensation partially on the performance of the driver; (4) There is influence significant motivation variables on the performance of the driver; (5) There is a significant influence compensation variables simultaneously to driver performance; (6) Based on the test path analysis, the results of the effect of direct and indirect compensation (X) on the performance (Y) through motivation (Z) obtained the result that the direct effect is smaller than the indirect effect, (7) Based on the analysis of the demographics of the respondents can be concluded that the majority of drivers to be male, have been married status, aged between 22-26 years, has been working for 2-5 years, and has an average daily income of Rp 50,000 - Rp 100,000*

**Keyword:** *Motivation, Compensation Finance, Compensation Non Financial, Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh moderasi motivasi pada hubungan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja. Sampel penelitian ini adalah 30 (tiga puluh) *driver* DNA Taxi Magelang. Teknik dalam pengambilan sampel penelitian adalah teknik *purpose sampling* dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap motivasi kerja *driver*; (2) Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja *driver*; (3) Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja *driver*; (4) Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja *driver*; (5) Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi secara simultan terhadap kinerja *driver*; (6) Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung; (7) Berdasarkan hasil analisis terhadap demografi responden diperoleh kesimpulan bahwa sebagian *driver* berjenis kelamin pria, berstatus telah menikah, berusia antara 22-26 tahun, telah bekerja selama 2-5 tahun, dan memiliki pendapatan harian rata-rata sebesar Rp 50.000 – Rp 100.000

**Keyword:** Motivasi, Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kinerja

## PENDAHULUAN

Setiap individu memiliki berbagai keinginan atau motivasi tertentu pada organisasi atau instansi tempat bekerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk tetap mendukung tujuan perusahaan. Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) maupun dari luar dirinya (motivasi ekstrinsik). Motivasi kerja akan meningkat apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi. Handoko (2000:40) mengemukakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi.

Menurut Handoko (2000:45) kompensasi adalah segala sesuatu baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial yang dapat diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerja mereka. Kompensasi finansial langsung (*direct financial*

*compensation*) terdiri dari bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) terdiri atas kepuasan kerja yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dimana orang itu bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan.

Hasibuan (1994:45) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil, dapat diterima, memuaskan, memberi motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan (Lewa dan Subowo, 2005:66). PT Dharma Nusa Abdi "DNA Taxi" merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang armada angkutan taksi, alasan pemilihan objek penelitian ini karena perusahaan memiliki permasalahan yang kompleks pada sumber daya manusia khususnya *driver* DNA Taxi. Dengan semakin ketatnya persaingan transportasi di Kota Magelang, maka perusahaan menuntut *driver* untuk memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan pada penumpang serta menuntut adanya peningkatan kinerja. Dengan beban kerja yang berlebihan tersebut dapat berdampak negatif pada motivasi kerja *driver*, oleh sebab itu perusahaan perlu membuat kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja *driver*.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka dibutuhkannya suatu imbalan yang pantas dalam bentuk gaji bagi *driver* di PT

Dharma Nusa Abdi "DNA Taxi". Terkait dengan penjelasan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja variabel *intervening*.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Dessler (2004:4) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengembangan, menerapkan dan menilai kebijaksanaan-kebijaksanaan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu-individu didalam organisasi. Terdapat dua pendekatan dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu pendekatan lunak (*soft approach*) dan pendekatan keras (*hard approach*). Orientasi pendekatan keras cenderung bersifat instrumental dan terfokus pada penggunaan sumber daya manusia bukan pada identifikasi dan pengembangan sumber daya manusia sebagaimana pendekatan lunak. Pengelolaan karyawan berdasarkan pendekatan keras, manajemen melakukan pengawasan dan pelaksanaan melalui sumber luar (*external means*) seperti desain jabatan, pengukuran kinerja, upah yang terkait dengan kinerja dan penilaian staf (Alwi, 2001:10). Apabila manajemen menggunakan pendekatan lunak, maka fokus dari pengelolaan karyawan tertuju pada sumber internal seperti pengembangan komitmen individu, *shared values*, kepentingan bersama dan pengawasa sendiri, misalnya melalui *quality circle*. Kedua pendekatan ini dihubungkan oleh faktor kultur yang dikembangkan dalam organisasi.

### **Kompensasi**

Hasibuan (2008:121) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko (1993:155) menyatakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Schuller dan Jackson (1999:201), kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung meliputi gaji, upah, bonus, dan komisi, sedangkan kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, kompensasi kafeteria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang dipadatkan dan waktu luang. Tujuan kompensasi ini hendaknya dapat menjadi penyeimbang dari apa yang telah diberikan seorang karyawan pada perusahaan.

## **Motivasi**

Menurut Siagian (2002:70) motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Hasibuan (2003:76) menyatakan bahwa motivasi dapat ditimbulkan

oleh lingkungan internal (motivasi internal) dan eksternal (motivasi eksternal). Motivasi internal bersumber pada diri pribadi seseorang seperti kebutuhan dan keinginan yang mempengaruhi pikiran dan perilaku seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan. Motivasi eksternal merupakan kekuatan yang ada dalam diri individu dan dipengaruhi faktor eksternal yang dikendalikan oleh pemilik atau manajer perusahaan. Terdapat beberapa konsep motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, salah satunya adalah teori motivasi ERG.

Alderfer dalam Mangkunegara (2007:93) menyatakan bahwa teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Existence need* (E), kebutuhan ini berhubungan dengan fisik, dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
2. *Relatedness need* (R), kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth need* (G), kebutuhan ini untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pekerja.

### **Kinerja**

Menurut Robbins (2006:121), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Evaluasi kinerja merupakan sarana untuk memperbaiki individu yang tidak melakukan tugasnya dengan baik. Gibson *et al.*,



(1995:51) menyampaikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sejumlah variabel seperti individu, perilaku, psikologi dan organisasi.

Bernardine dan Russel (1993:379) ada 6 (enam) kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja individu yaitu *quality* (merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya), *quantity* (merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan), *timeliness* (merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standard waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan), *cost effectiveness* (merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif), *need for supervision* (merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan), dan *interpersonal impact* (karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya).

### **Hubungan Kompensasi (Finansial dan Non Finansial) Terhadap Motivasi**

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah imbalan atau pemberian kompensasi oleh perusahaan. Kompensasi merupakan sumber penghasilan yang sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan karyawan. Bagi perusahaan, menciptakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan strategi yang paling efektif untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian akan semakin mudah bagi perusahaan memperoleh karyawan yang memiliki perilaku kerja produktif serta menyadari bahwa hal tersebut mendorong kepada pencapaian tujuan perusahaan. Pada

akhirnya akan berpengaruh terhadap pemenuhan kebutuhan karyawan sehingga akan mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dalam mencapai hasil yang optimal. Nugroho dan Kunartinah (2012) menyatakan bahwa pemberian kompensasi (kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial) yang sesuai maka akan dapat meningkatkan motivasi karyawan.

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja *driver*

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi terhadap motivasi kerja *driver*

### **Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja**

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012). Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan non finansial) semakin besar maka kinerja karyawan semakin tinggi, sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan (kompensasi finansial dan non finansial) semakin rendah, maka kinerja karyawan juga rendah (Ghazanfar *et al.*, 2011).

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja *driver*

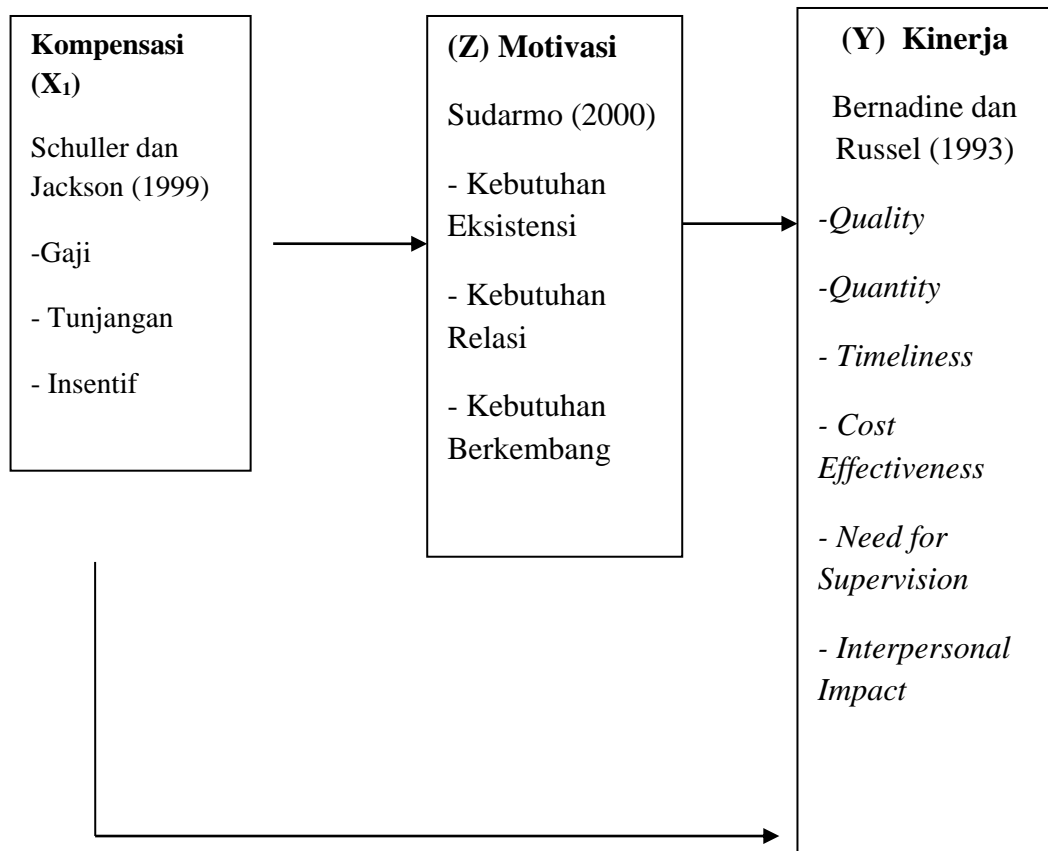
H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja *driver*

### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja, agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Murti dan Srimulyani, 2013). Motivasi berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Menurut Bachtiar (2012) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

H<sub>5</sub> : Terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja *driver*

H<sub>6</sub> : Pengaruh secara langsung mempunyai pengaruh lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung dimana kompensasi mempengaruhi kinerja melalui motivasi.



**Gambar 1.** Kerangka Pikir Penelitian

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Dharma Nusa Abadi Taxi Magelang. Obyek penelitian adalah seluruh *driver* DNA Taxi Magelang, dengan kriteria yaitu *driver* yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun, tidak dalam masa cuti, dan tidak terlibat dalam kriminalitas. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa jumlah *driver* yang bekerja di DNA Taxi Magelang sebanyak 30 orang. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y), variabel bebas dalam penelitian ini

adalah Kompensasi Finansial (X), sedangkan variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi (Z).

### **Definisi Operasional Variabel**

1. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2008:121). Kompensasi finansial, terdiri atas tiga indikator yakni gaji, tunjangan, dan insentif.
2. Kompensasi non finansial merupakan bayaran yang diberikan perusahaan yang dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Indikator dari kompensasi non finansial terdiri atas promosi jabatan dan lingkungan kerja.
3. Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2002:70). Indikatornya adalah kebutuhan eksistensi ( $Z_1$ ), kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam mempertahankan hidup. Kebutuhan Relasi ( $Z_2$ ), yaitu kebutuhan akan bersosialisasi dengan pihak lain (lingkungan luas di masyarakat) dan rasa ingin diterima oleh rekan-rekan bekerja. Kebutuhan untuk berkembang ( $Z_3$ ), kebutuhan ini berkaitan dengan reputasi atau penghargaan dari pihak lain.
4. Kinerja sebagai catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu, dan tingkat sejauh mana individu berhasil menyelesaikan tugasnya tersebut disebut profesi (Bernadine

dan Russel, 1993:379). Indikatornya adalah *quality* (merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya), *quantity* (merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan), *timeliness* (merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja berdasarkan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan), *cost effectiveness* (merupakan penggunaan sumber daya dari karyawan secara efisien dan efektif), *need for supervision* (merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan), dan *interpersonal impact* (karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan berdasarkan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap item dengan skor variabel (hasil penjumlahan seluruh skor item pertanyaan). Teknik korelasinya memakai *Pearson Correlation*, dan item pertanyaan dinyatakan valid apabila memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil uji validitas terhadap 54 item pertanyaan menunjukkan nilai  $r_{hitung}$  secara keseluruhan lebih besar dibandingkan  $r_{tabel}$ . Dengan demikian 54 item pertanyaan kuesioner yang digunakan dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

### **Hasil Uji Reliabilitas**

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung besarnya nilai Cronbach's *Alpha* instrumen dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0.6, maka jawaban dari responden sebagai alat pengukur dinilai dinyatakan *reliabel*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari semua variabel penelitian menunjukkan lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian jawaban-jawaban responden dari variabel-variabel penelitian tersebut reliabel, sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji untuk mengetahui normalitas dan bertujuan untuk menguji apakah variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data tersebut memiliki distribusi normal maka uji-t dapat dilakukan, sementara apabila asumsi normalitas tidak dapat dipenuhi maka inferensi tidak dapat dilakukan dengan statistik t. Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi motivasi digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.

Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa angka probabilitas disekitar garis linier atau lurus. Artinya bahwa seluruh variabel yang mempengaruhi kinerja digunakan dalam penelitian memiliki random data yang berdistribusi normal, sehingga pengujian statistik selanjutnya dapat dilakukan.

### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai tolerance dan VIF (*Varians Inflation Factor*) melalui program SPSS. Kriteria yang dipakai adalah apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 5$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai nilai *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai VIF  $< 10$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi yang signifikan diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Heteroskedastisitas muncul ketika varian dari distribusi probabilitas gangguan tidak konstan untuk seluruh pengamatan atas variabel penelitian. Metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dalam penelitian ini memakai diagram *scatterplot*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel motivasi, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dalam pengujian terhadap variabel kinerja, serta titik-titik menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### **Pengujian Hipotesis**

##### ***Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi (Secara Parsial)***



Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi *driver*. Pemberian kompensasi finansial merupakan jaminan yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk lebih termotivasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi karyawan. Pemberian kompensasi finansial ini tentu akan meringankan beban kebutuhan pribadi dan keluarga karyawan. Berdasarkan hasil observasi ditemukan fakta bahwa karyawan juga senantiasa mengharapkan adanya bentuk bonus-bonus kerja sebagai kompensasi yang dapat menambah dan mendukung keringan beban pemenuhan kebutuhan.

#### ***Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (Secara Simultan) Terhadap Motivasi***

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa secara parsial maupun simultan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi *driver* di DNA Taxi Magelang. Pihak manajemen DNA Taxi Magelang perlu menciptakan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang dapat dihargai sebagai kontra prestasi adalah strategi motivasi yang secara umum dirasa efektif bagi *driver*. Dengan demikian akan semakin mudah bagi pihak manajemen DNA Taxi Magelang memperoleh kualitas kerja dari *driver* yang produktif serta menyadari bahwa hal tersebut mendorong kepada pencapaian tujuan perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pemberian kebutuhan mereka.

#### ***Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (Secara Parsial) Terhadap Kinerja***

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja *driver* DNA Taxi Magelang. Hal ini memberi bukti bahwa kebijakan pemberian kompensasi

finansial masih kurang tepat dan tidak dapat diterima, sehingga mempengaruhi kinerja *driver*. Setiap karyawan menghendaki adanya penerimaan kompensasi finansial berupa uang lembur, bonus, uang makan, dan uang transportasi yang lebih tinggi. Selain itu banyak karyawan didalam melakukan aktivitas kerja merasa tidak mencukupi dengan pemberian gaji yang diterimanya. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional, dimana salah satu tujuan utama *driver* bekerja untuk mendapatkan imbalan yang sesuai. Sedangkan perusahaan memberi kompensasi pada *driver* dengan tujuan agar *driver* bisa menjalankan pekerjaan sesuai keinginan dan harapan perusahaan. Besarnya kompensasi yang diterima mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak, dan dengan demikian kepuasan kerjanya juga terpenuhi.

#### ***Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi (Secara Simultan) Terhadap Kinerja***

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* secara simultan. Hal ini memberi bukti bahwa kompensasi dapat dinyatakan sudah layak, adil serta sesuai dengan harapan *driver*, sehingga akan sangat membantu untuk mendorong kinerja perusahaan. Implementasi bagi pihak manajemen DNA Taxi Magelang masih perlu meningkatkan beberapa aspek seperti dampak gaji terhadap semangat kerja, kemudahan izin kerja, adanya komunikasi yang baik dari pimpinan, kesesuaian besarnya gaji yang diterima, dan adanya penghargaan dalam

lingkungan kerja. Perbaikan beberapa aspek tersebut ditujukan untuk merangsang adanya penilaian dari dalam diri *driver* atas hasil kerja, dan meningkatkan ketepatan waktu kehadiran.

#### ***Hasil Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja***

Berdasarkan analisis terhadap hasil temuan penelitian diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Motivasi merupakan hasrat didalam diri yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi pihak manajemen DNA Taxi Magelang khususnya dalam peningkatan kinerja *driver*.

#### ***Hasil Pengujian Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antara Kompensasi Terhadap Kinerja***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung. Dengan demikian, pemberian kompensasi sangat diperlukan untuk dapat meningkatkan kinerja *driver*. Terpuaskannya kebutuhan *driver* melalui pemberian kompensasi, baik kompensasi finansial maupun non finansial dapat mempengaruhi kinerja *driver*, oleh sebab itu pihak manajemen DNA Taxi Magelang perlu memperhatikan besaran kompensasi yang diberikan pada *driver*. Bentuk pemberian kompensasi ini dapat dilakukan antara lain dengan pemberian gaji pokok, adanya bayaran insentif, bayaran diluar jam kerja, dan fasilitas. Hal ini untuk mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan agar tetap

kompetitif dan dilain pihak perusahaan mengeluarkan gaji yang setimpal dengan apa yang diberikan oleh karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel kompensasi terhadap motivasi kerja *driver*;(2) Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi secara simultan terhadap motivasi kerja *driver*;(3) Tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja *driver*;(4) Terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja *driver*;(5) Terdapat pengaruh signifikan variabel kompensasi secara simultan terhadap kinerja *driver*;(6) Berdasarkan uji analisis jalur, hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari kompensasi (X) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh tidak langsung;(7) Berdasarkan hasil analisis terhadap demografi responden diperoleh kesimpulan bahwa sebagian driver berjenis kelamin pria, berstatus telah menikah, berusia antara 22-26 tahun, telah bekerja selama 2-5 tahun, dan memiliki pendapatan harian rata-rata sebesar Rp 50.000 – Rp 100.000.

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan: (1) Bagi pihak manajemen PT Dharma Nusa Abadi Magelang masih perlu meningkatkan beberapa aspek khususnya kompensasi finansial seperti dampak gaji terhadap semangat kerja, kemudahan izin kerja, adanya komunikasi yang baik dari pimpinan, kesesuaian besarnya gaji yang diterima, dan adanya

penghargaan dalam lingkungan kerja. Beberapa hal tersebut perlu ditingkatkan manajemen PT Dharma Nusa Abadi Magelang masih karena masih dinilai rendah oleh *driver*. Selain itu perbaikan tersebut ditujukan untuk merangsang adanya penilaian dari dalam diri *driver* atas hasil kerja, dan meningkatkan ketepatan waktu kehadiran; dan (2) Bagi peneliti lain yang tertarik pada bidang aspek manajerial serta bidang peningkatan kinerja karyawan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai inspirasi dan referensi untuk melakukan penelitian dalam bidang sejenis dengan mempertimbangkan beberapa hal antara lain: menambah variabel-variabel yang menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan membandingkan beberapa objek penelitian seperti instansi dunia pendidikan (universitas) dalam aspek motivasi dan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alwi, Syafarudin., (2001) *Teknik Negosiasi dan Resolusi Konflik*, Yogyakarta, BPFE.
- Bachtiar, Doni., (2012) "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Bernadine, H. John., and Russel, Joyce E. A., (1993) *Human Resource Management: An Experimental Approach*, Singapore, McGraw Hill.
- Dessler, Gary., (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan *Human Resource Management*, Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., and Donnely, James H., (1995) *Organizations: Behavior, Structure and Process*, Homewood, Illinois: Ricard D. Irwin Inc.
- Handoko, Hani., (2000) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan, Malayu., (1994) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, CV Haji Mas Agung
- Khan, Waqas., and Mufti, E. Owais., (2012) "Effect of Compensation on Motivating Employees in Public and Private Banks of Peshawar (BOK and UBL)", *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5).

- Kusumaningtyas, Intan., dan Suddin, Alwi (2012) "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 6, No. 2, hal. 95-105.
- Lewa, Eka Idham Iip K., dan Subowo., (2005) "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon", *Jurnal Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*. <http://journal.uui.ac.id/index.php/Sinergi/article/view/934>
- Murti, Harry., dan Srimulyani, Veronika Agustini., (2013) "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun", *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1).
- Murty, Windy Aprilia., dan Hudiwinarsih, Gunasti., (2012) "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)", *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No. 2.
- Nugroho, Agus Dwi., dan Kunartinah., (2012) "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan)", *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19 (2), hal. 153-169
- Riyadi, Slamet., (2011) "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1.
- Robbins, Stephen P., (2006) *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Indeks.
- Schuller, R. S., dan Jackson, Susan, E., (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Setyowati, Novita Wahyu., dan Yustinus, Yuniarto., (2012) "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi dalam Rangka Berprestasi Kerja Dosen Tetap di Kampus X Jakarta Utara", *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3, No.1.
- Siagian, Sondang., (2002), *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta, Rineke Cipta.