

## ABSTRAK

Karyawan yang berkualitas merupakan sumber daya yang sulit ditiru oleh organisasi lain, sehingga dapat menjadi *competitive advantage* bagi organisasi ketika bersaing menghadapi kompetitor bisnis. Salah satu upaya perusahaan untuk memotivasi karyawan agar menunjukkan kinerja terbaiknya adalah melalui pemberian kompensasi (*rewards*). Motivasi akan mampu menjadi pendorong seseorang untuk selalu berprestasi dalam pekerjaannya. Sistem kompensasi yang diterapkan organisasi selain dapat digunakan untuk mengatur perilaku karyawan guna peningkatan kinerja, juga merupakan faktor kunci bagi peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi. Selain kompensasi, motivasi berprestasi juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Adanya motivasi berprestasi pada setiap karyawan dapat digunakan sebagai dorongan untuk menghasilkan kinerja yang baik, sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 332 karyawan Kantor Direksi PTPN XII Surabaya, sedangkan sampel yang diambil sejumlah 77 karyawan. Metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* Smart PLS 2.0 M3.

Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan baik secara langsung antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, serta secara tidak langsung antara kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening, maupun kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi berprestasi sebagai variabel intervening.

Keyword : Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Motivasi Berprestasi, Kinerja Karyawan