

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di PD BPR Bahterahmas Konawe

Willyam Lakebo¹, Nasrullah Dalli², Muh. Nur³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Correspondence		
Email: willyam.lakebo88@gmail.com	No. Telp:	
Submitted: 13 Oktober 2023	Accepted: 22 Oktober 2023	Published: 23 Oktober 2023

ABSTRACT

This research aims to measure work motivation and compensation in measuring employee performance. This research uses quantitative methods. A quantitative approach is a research approach that primarily uses a postpositivist paradigm in developing science (such as thinking about cause and effect, reduction to variables, hypotheses, specific questions, using measurements and observations, and testing theories) using research strategies such as experiments and surveys that require data statistics. The results of this research are 1) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. This shows that the existence of enthusiasm and passion in working to obtain achievement, power and affiliation with fellow employees encourages employees to carry out their duties well so that their performance improves. 2) Compensation has a positive and significant effect on employee performance. This shows that providing compensation in accordance with the output produced by employees results in maximizing employee performance.

Kata kunci: *motivation, compensation, performance*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pencapaian kinerja perusahaan. Peran sumber daya manusia mampu menentukan arah berkembangnya suatu organisasi karena perusahaan tidak hanya mengandalkan peralatan modern dan fasilitas yang memadai saja, tetapi lebih mengandalkan peran orang-orang yang melakukan pekerjaan. Perlu diingat bahwa dalam organisasi perusahaan, aspek manusia yang mampu, terampil, dan bertanggung jawab sebagai pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri (Governder & Bussin, 2020; Veithzal, 2005). Oleh karena itu, sumber daya manusia tepatnya para pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam sumbangsinya mendorong tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu tantangan tersulit yang dihadapi pimpinan adalah membuat pegawai melakukan yang terbaik dalam segala kondisi (Nohria, Groysberg & Lee, 2008). Hartono et al., (2021) mengatakan dalam penelitiannya, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memotivasi dan memberikan kompensasi yang memadai. Seseorang bekerja paling baik ketika mereka termotivasi, yang menjadikan motivasi penting dalam suatu bisnis (Whiteley, 2002). Sisneros dan Antonio mengatakan motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Mangkunegara, motivasi merupakan dorongan akan kebutuhan pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi dan manajernya untuk memahami apa yang sebenarnya memotivasi pegawai jika mereka ingin memaksimalkan kinerja organisasi, (2021).

Pegawai yang termotivasi dengan baik akan lebih giat dalam menyelesaikan setiap tugas yang dikerjakannya karena karyawan akan merasa lebih diperhatikan, diberi dorongan untuk maju, dan merasa didukung oleh organisasi. Selain itu, motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan merupakan ukuran atau tolak ukur maksimal tidaknya dia dalam bekerja, (Neher & Maley, 2020). Güngör's (2011) menyatakan bahwa motivasi adalah keterampilan dalam mengarahkan karyawan dan organisasi untuk bekerja agar keinginan

karyawan dan tujuan organisasi tercapai secara bersamaan. Agar karyawan dapat bekerja lebih optimal, pimpinan harus memotivasi pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Pegawai yang termotivasi bekerja dengan maksimal maka berikutnya penting bagi perusahaan untuk menyediakan penghargaan atas kinerja yang diberikan berupa kompensasi sebagai hasil dari segala usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Kompensasi memiliki dampak penting bagi pegawai untuk memacu kinerja pegawai agar selalu berada pada level tertinggi sesuai dengan kemampuan individu.

Gungor, (2011) menyatakan hubungan antara kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan, jika penghargaan (bonus, kenaikan gaji) yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan dan memuaskan karyawan akan mampu mendorong terciptanya maksimalisasi kinerjanya. Salah satu hal yang dapat mendorong terciptanya kinerja yang baik dari seorang karyawan adalah dengan memperhatikan kesejahteraannya dalam bentuk kompensasi. Menurut Mondy dan Bandy (2014), kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas layanan mereka. Dan menurut Martocchio (2017) bahwa kompensasi adalah imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang diterima pegawai untuk melakukan pekerjaannya dan untuk keanggotaannya sebagai pegawai.

Sistem kompensasi yang baik membantu memperkuat nilai-nilai utama organisasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi (Soetrisno 2016). Sedarmayanti, 2017 menyatakan bahwa tujuan umum kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi pegawai. Dalam upaya memenuhi dorongan untuk mengakuisisi, sebuah organisasi harus membedakan antara yang berkinerja baik, rata-rata, dan yang buruk dengan mengikat penghargaan secara jelas dan transparan pada kinerja dan memberikan peluang kemajuan kepada pegawai terbaik. Sistem penghargaan ini harus memberikan kompensasi yang kompetitif relatif terhadap industri. Sistem kompensasi berpotensi sebagai sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja (Widasih et al., 2019). Kepuasan terhadap kompensasi finansial dapat menumbuhkan motivasi yang kuat sehingga menyebabkan pegawai mau mengabdikan diri dan terlibat aktif dalam pekerjaannya (Kusumayuda, 2019).

Kinerja pegawai disamping dipengaruhi oleh motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi. Pada aspek kompensasi PD. BPR Bahteramas Konawe memiliki prosedur yang berlaku atas komposisi pemberian dan penyaluran kompensasi pegawai, dan besaran pemberian kompensasi ini tentu peruntukannya dikelompokkan kedalam golongan pegawai yang berkinerja baik, sedang, dan rendah. Dampak pemberian kompensasi adalah positif karena mampu mempengaruhi pegawai PD. BPR Konawe agar bersungguh-sungguh dan giat dalam meningkatkan kinerja, disisi lain akan menimbulkan sikap individualisme antar pegawai untuk bisa memperoleh prestasi setinggi tingginya yang berdampak pada besaran kompensasi yang diterima, dampak lainnya juga bisa memicu kecemburuan sosial dan kesenjangan antara pegawai berkinerja baik, sedang dan rendah.

II. Tinjauan Literatur

Grand theory dalam penelitian ini adalah teori organisasi. Miles (2012) mengungkapkan bahwa organisasi adalah fungsi mengarahkan dengan mempengaruhi pegawai untuk melakukan sebaik mungkin. Kegiatan ini termasuk memimpin, memotivasi dan berkomunikasi dengan pegawai sebagai individu dan sebagai kelompok dan sebagai organisasi. Pengarahan yang efektif melibatkan membimbing dan menginspirasi pegawai untuk pencapaian tingkat tinggi untuk mencapai visi dan tujuan organisasi. Kegiatan mengarahkan juga mencakup memberi contoh yang baik bagi pegawai, melayani sebagai panutan dan menunjukan kepada orang lain jalan menuju kesuksesan pekerjaan dan karir organisasi.

Konsep Motivasi Kerja

Setiap pegawai memiliki faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan yang dipilihnya, rasa puas, dan tanggung jawabnya terhadap aktivitas kerja. Motivasi merupakan faktor yang menggerakkan manusia untuk bertindak, sebagai faktor psikologis yang dapat tumbuh karena adanya tuntutan pemenuhan kebutuhan. Semakin tinggi pemenuhan kebutuhan akan menumbuhkan motivasi kerja yang kuat untuk memprediksi bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Daft (2010: 373) menyatakan motivasi sebagai kekuatan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang dan dari dorongan serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas dan sebagai bagian dari tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi. Beberapa pengertian motivasi yang diberikan oleh para ahli antara lain Nawawi (2001:35) bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motiv (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan menurut Sihotang (2007:243) motivasi berasal dari kata *motivation* yang artinya dorongan daya batin, sedangkan *to motive* mendorong untuk berperilaku atau berusaha bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak yang hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut.

Pada intinya motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan. Jadi motivasi adalah suatu dorongan yang terdapat dalam diri seseorang sebagai akibat adanya pengaruh yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar dirinya, kemudian dorongan itu menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan perilaku untuk melakukan pekerjaan.

Teori Motivasi dari David Mc.Clelland

Teori motivasi dari Mc.Clelland dalam Thoha (2008) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang karyawan yang mempunyai kebutuhan untuk berhubungan akan berpartisipasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- b) Kebutuhan untuk berhubungan social (*need for affiliation*), merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain atau berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- c) Kebutuhan untuk kekuasaan (*need to power*), merupakan refleksi dari dorongan untuk kekuasaan untuk mencapai otoritas dan untuk memiliki pengaruh orang lain.

Motivasi berprestasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas kerja, dalam rangka mengatasi hambatan, menetapkan solusi berbagai permasalahan yang dihadapi dan menjawab tantangan yang menghadang, guna mencapai prestasi terbaik dengan predikat terpuji ke arah pencapaian tujuan.

Variabel motivasi berprestasi berkaitan dengan teori achievement-oriented behavior yang didefinisikan sebagai perilaku yang diarahkan untuk tercapainya standard of Excellent. Menurut teori ini, ciri individu yang mempunyai need of achievement tinggi adalah kesediaannya untuk memikul tanggung jawab sebagai konsekuensi usahanya untuk mencapai

tujuan, berani mengambil risiko yang sudah diperhitungkan, bersedia mencari informasi untuk mengukur kemajuannya, dan ingin kepuasan dari yang telah dikerjakannya.

Konsep Kompensasi

Kompensasi erat kaitannya dengan performa kinerja. Pada dasarnya manusia bekerja untuk memperoleh imbalan jasa agar bisa memenuhi kebutuhan dan keperluan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan akan berupaya untuk kerja keras dan semakin menunjukkan integritasnya terhadap perusahaan sehingga perusahaan akan memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawan yang telah tercurahkan yaitu dengan cara pemberian kompensasi. Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah salah satu dari langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang benar, para karyawan akan lebih terpacu untuk memaksimalkan kinerja. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi karyawan berisi semua bentuk gaji dan imbalan yang diterima karyawan atas kinerja pekerjaannya” (Snell & Bohlander, 2010, p.378).

Sistem pemberian imbalan atau kompensasi yang baik merupakan system yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggotanya dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, memeliharanya, dan mempekerjakannya sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi (Siagian, 2009). Menurut pendapat Thomas H. Stone (1982). Menurut Milkovich & Newman (2005) tujuan pemberian kompensasi adalah untuk mencapai efisiensi perusahaan, fairness (keterbukaan), dan untuk memenuhi aturan undang-undang yang berlaku. Yang dimaksud dengan efisiensi adalah:

1. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan kualitas kerja karyawan, untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan pemegang saham.
2. Untuk pengendalian biaya tenaga kerja.

Pada dasarnya pemberian kompensasi antara karyawan yang satu dengan lainnya seringkali berbeda, baik dalam hal jumlah yang dibayar maupun komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama atau tidak terlalu jauh berbeda. Menurut Mangkunegara (2017:85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung. Untuk lebih jelasnya berikut penjelasannya:

Kompensasi menurut Dessler (2006), kompensasi karyawan memiliki 2 (dua) komponen utama: (1) Pembayaran langsung; (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus), (2) Pembayaran tidak langsung (keuntungan finansial, seperti: asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja). Menurut Ivancevich (2007), tujuan kompensasi adalah untuk menciptakan sistem imbalan yang sesuai bagi pekerja dan pemberi kerja, hasil yang diinginkan adalah pekerja yang terikat dengan pekerjaannya dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik bagi pekerja tersebut. Kompensasi yang diberikan harus mencerminkan nilai suatu pekerjaan. Kompensasi atau kompensasi ditujukan secara umum untuk kepentingan perseroan dan karyawan. Kepentingan perusahaan dengan adanya kompensasi adalah untuk memperoleh prestasi kerja yang lebih besar. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yang mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan serta menjadi jaminan ekonomi rumah tangga.

III. Hipotesis Penelitian

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai daya yang dimiliki oleh seseorang yang dapat meningkatkan potensi dirinya dalam melakukan suatu kegiatan Noermijati (2013). Menurut

Honore (2009), motivasi kerja merupakan prioritas penelitian penting organisasi karena memberikan informasi yang membantu untuk memahami kinerja pegawai serta tingkat turnover. Motivasi kerja mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Honore (2009) menemukan bahwa motivasi merangsang pegawai untuk bekerja lebih keras dan berada lebih lama dalam organisasi mereka, memfasilitasi kenyamanan bekerja pegawai, sementara pada saat yang sama mencapai tujuan kerja mereka. “Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai kepuasan yang diinginkan” (Beerli & Martin, 2004, p. 626).

Kekuatan inti organisasi adalah pegawai yang termotivasi. Christensen (1999) menyatakan bahwa “memahami motivasi pegawai menjadi sangat penting khususnya bagi perusahaan jasa dikatakan pegawai merupakan garis terdepan yang memiliki dampak langsung pada kepuasan pelanggan” (hal. 67). Oleh karena itu, manajer harus memperoleh keterampilan untuk menyediakan lingkungan yang tepat di mana pegawai merasa termotivasi dengan pekerjaan mereka. pegawai yang termotivasi dapat memenuhi kebutuhan pelanggan yang kemungkinan besar akan mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Motivasi pegawai berkorelasi dengan evaluasi dan kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai (Jayaweera, 2015; Ghaffari, Burgoyne and Nazri, 2017; Elvina and Chao, 2019; Ghaffari, Sara., Shah, Ishak Mad., John Burgoyne., 2020). Berdasarkan temuan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi menurut Dessler (2007), kompensasi pegawai adalah segala bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai yang timbul dari pekerjaan mereka. Menurut Suwanto dan Priansa (2011:219) menyatakan bahwa kompensasi adalah suatu hal yang penting, yang merupakan dorongan besar seseorang pegawai untuk bekerja. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti jasa kontribusi dari jasa yang mereka berikan dalam perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu implementasi dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berhubungan dengan segala macam penghargaan pada individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi oleh Veithzal, dkk (2014: 541).

Jika sistem kompensasi yang diberikan cukup adil bagi pegawai, maka akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran dari nilai kerja pegawai itu sendiri. Apa yang pegawai rasakan adalah bahwa mereka melihat kompensasi sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidup mereka dan untuk memenuhi kebutuhan. Pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika pegawai memandang kompensasinya kurang memadai dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai secara drastis (Risnawati, 2022).

Pemberian kompensasi kepada pegawai harus wajar dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, hal ini dikarenakan pegawai dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Beberapa penelitian lain seperti peneliti (Thaief, Baharuddin, Priyono, & K., 2015); (Jufrizen et al., 2017); (Men & Heriyanto, 2019) dan (Hafied, 2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan penelitian terdahulu maka hipotesis penelitian adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. Metode Penelitian

Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PD. BPR Bahteramas Konawe yang berjumlah 60 orang. Ukuran penentuan sampel menggunakan teknis sensus atau jenuh artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian maka jumlah sampel penelitian berjumlah 60 responden. Teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Pengukuran

Pengukuran motivasi kerja antara lain: a) kebutuhan berprestasi, b) kebutuhan berkuasa, c) kebutuhan berafiliasi. Pengukuran kompensasi antara lain: a) Gaji; b) Komisi, c) Bonus, d) Cuti Berbayar dan Tunjangan Hari Raya (THR), e) Tunjangan Kesehatan. Pengukuran kinerja pegawai antara lain: a) Kualitas kerja pegawai, b) Kuantitas kerja. c) Tanggung Jawab. e) Kerja sama.

V. Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (outer model)

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel laten dengan 12 indikator. Evaluasi model pengukuran variabel laten didasarkan substansif konten yaitu dengan membandingkan besarnya relative loadings dan melihat signifikansi ukuran loadings tersebut (Chin dalam Solimun, 2008, 2010; dan Ghozali, 2008). Evaluasi model pengukuran setiap variabel laten dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1: Evaluasi Model Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Outer loadings	T-Statistic	P-value
Berprestasi	0,955	43,041	0,000
Berkuasa	0,941	11,921	0,000
Berafiliasi	0,952	52,736	0,000
Gaji	0,980	17,247	0,000
Insentif/komisi	0,883	24,300	0,000
Bonus	0,965	27,852	0,000
Cuti berbayar dan THR	0,958	19,010	0,000
Tunjangan kesehatan	0,641	3,746	0,000
Kualitas Kerja	0,888	41,424	0,000
Kuantitas Kerja	0,924	50,723	0,000
Tanggung Jawab	0,947	11,921	0,000
Kerjasama	0,923	32,736	0,000

Sumber: olah data dengan PLS, 2023.

Berdasarkan tabel 1 tampak bahwa dari dua belas indikator yang digunakan masing-masing memiliki nilai outer loading lebih besar 0,5 dan p-value lebih kecil 0,05 maka semua indikator yang digunakan mampu merefleksikan variabelnya.

Ringkasan hasil perhitungan analisis jalur dalam penelitian ini dapat disajikan melalui tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian		Koefisien jalur	t-statistik (t kritis : 1,98)	P-Value	Keterangan
Motivasi Kerja	→ Kinerja Pegawai	0,267	5,308	0,000	Signifikan
Kompensasi	→ Kinerja Pegawai	0,745	5,543	0,000	Signifikan
R-Square	=	0,883	Sampel : 60 responden		

Sumber: Hasil olah data melalui smartPLS ver 4.0, 2023.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan peningkatan motivasi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai PD. BPR Bahterahmas Konawe memiliki dorongan untuk melakukan kegiatan dimasing-masing unit kerjanya yang menimbulkan semangat dan gairah kerja yang mengarah pada tercapainya target tugas yang diembannya. Beberapa motif yang muncul dari pegawai adalah pegawai termotivasi bekerja karena ingin menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Steers (1985) salah satu factor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat motivasi pekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Gibson (2008) bahwa kinerja sumber daya manusia adalah fungsi dari motivasi. Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah fungsi dari motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat Handoko (2001) bahwa salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menemukan pengaruh yang positif dan signifikan, maka hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai cukup bukti untuk diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan pemberian kompensasi yang sesuai kepada pegawai akan mampu menciptakan output kinerja yang baik didalam perusahaan. Meningkatkan kinerja melalui pemberian kompensasi dengan berbagai bentuk mampu mendorong maksimalisasi kinerja pegawai pada PD. BPR Bahterahmas Konawe. Beberapa motif yang memiliki dampak dengan kecenderungan tinggi adalah pemberian kompensasi dalam bentuk insentif/komisi sebagai bentuk penghargaan Perusahaan atas capaian kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Purnomo (2020) bahwa kompensasi adalah aspek yang sangat sensitif dari hubungan kerja. Sistem pemberian kompensasi yang baik akan membantu memperkuat nilai-nilai utama organisasi dan dapat memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Sukriyani (2021), Husain (2016) dan Wolor et al. (2019) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

VI. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh konflik kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dikemukakan beberapa kesimpulan. Adapun hasil kesimpulannya adalah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa adanya semangat dan gairah dalam bekerja untuk memperoleh prestasi, kekuasaan dan berafiliasi dengan sesama pegawai mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya

dengan baik sehingga kinerjanya menjadi meningkat. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan output yang dihasilkan pegawai menghasilkan maksimalisasi kinerja oleh pegawai

REFERENSI

- Appelbaum, S. H., & Mackenzie, L. (1996). Compensation in the year 2000: pay for performance?. *Health manpower management*, 22(3), 31-39.
- Akbar, Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., A., & Mustafa, M. Y. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis*, 5(1), 260-277.
- Ali, A., & Akram, M. N. (2012). Impact of Financial Rewards on Employee's Motivation and Satisfaction in Pharmaceutical Industry, Pakistan. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(17), 44-49.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Bernardin H, John dan E.A. Russel. 1998. *Human Resources Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill Inc
- Brown, R. A., Ramsey, S. E., Strong, D. R., Myers, M. G., Kahler, C. W., Lejuez, C. W., ... & Abrams, D. B. (2003). Effects of motivational interviewing on smoking cessation in adolescents with psychiatric disorders. *Tobacco control*, 12(suppl 4), iv3-iv10.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143.
- Chédin, F., Hartono, S. R., Sanz, L. A., & Vanoosthuyse, V. (2021). Best practices for the visualization, mapping, and manipulation of R-loops. *The EMBO journal*, 40(4), e106394.
- Cooper, D.R dan Schindler P.S. (2006). *Business research methods*. Ninth Edition. Mc Graw-Hill
- Dipboye, R. L. (2018). Work motivation. In *The Emerald Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 103-174). Emerald Publishing Limited.
- Dito, A. H., & LATARUVA, E. (2010). Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(3), 292-299.
- Efendi, R., Rifa'i, M. N., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi, S. (2020). The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msmes employees in yogyakarta city, indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689-703.
- Emzir. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers
- Fauzi, L, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi). Tesis, Universitas Negeri Yogyakarta
- Gerhart, B., & Milkovich, G. T. (1990). Organizational differences in managerial compensation and financial performance. *Academy of Management journal*, 33(4), 663-691.
- George, J. M., Jones, G. R., & Sharbrough, W. C. (2005). *Understanding and managing organizational behavior*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Gibson, J. L. J. M., & Donnelly Jr, J. H. (1994). *Organizations: behavior, structure, processes*/James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr (No. 658.4 G5 1994.).
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, R. W., (2000), *Fundamentals of Management, 2nd Edition: Core Concepts and Applications*, Houghton Mifflin, Boston. P.389-390.
- GOMES FILHO, A. C. (2001). *Qualidade: momentos da verdade no serviço de atendimento aos usuários*. 2001. 137 f (Doctoral dissertation, Dissertação (Mestrado em Biblioteconomia)–Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Campinas).
- Govender, M., & Bussin, M. H. (2020). Performance management and employee engagement:A South African perspective. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1), 1–19.
- Gohari. P., Ahmadloo. A., Boroujeni. M. B., & Hosseinipour. S. J. (2013). The Relationship Between Rewards and Employee Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 5(3), 543-570.
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Bandung: Pustaka Setia, Bandung.
- Hasibuan, SP. Melayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris, M. H., Hamzah, D., Sudirman, I., & Hamid, N. (2017). The relevance of financial and non-financial compensation on professionalism and lecturers performance: Evidence from Makassar Private Universities (Indonesia). *Journal of Asian Development*, 3(2), 162-180.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Kadarisman, M. (2019). The influence of compensation, development, and supervision towards the performance of civil servants in depok city government, Indonesia. *Cogent Psychology*, 6(1), 1620402.
- Kallio, K. M., & Kallio, T. J. (2014). Management-by-results and performance measurement in universities–implications for work motivation. *Studies in Higher Education*, 39(4), 574-589.
- Khair, U. (2017, November). Performance of hybrid relay selection in cooperative communications system. In *2017 2nd international conferences on information technology, information systems and electrical engineering (ICITISEE)* (pp. 402-405). IEEE.
- Mangkunegara, A. A. P., (2007). *Human Resource Management, Remaja Rosdakarya*.
- Mangkunegara, P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama.
- Marcy, R., Otto, R. P., Yohanes, R., Ruben, T., & Anita, E. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964.
- Mathis Dan Jackson, (2006), *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia Terjemahan Dian Angelia*, Jakarta : Salemba Empat
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R., jr. (1987). *People in Organizations, an Introduction to Organizational Behavior (3rded)*. Singapura: Mc Graw Hill Book Company
- Muhamad, R., & Trang, I. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Konka

- Solusindo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Mukhlidah, S., & Aktif, N. (2020). The Influence of Training, Motivation and Compensation Against Employee Performance on Procurement Center At Dki Jakarta. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 2(1), 150-161.
- Mustami, M. K., & Safitri, D. (2018). The Effects of Numbered Heads Together-Assurance Relevance Interest Assessment Satisfaction on Students' Motivation. *International Journal of Instruction*, 11(3), 123-134.
- Neher, A., & Maley, J. (2020). Improving the effectiveness of the employee performance management process: A managerial values approach. *International Journal of Productivity and Performance*, 69(6), 1129–1152.
- Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. (2008). Employee motivation: A powerful new model. *Harvard business review*, 86(7/8), 78.
- Permadi, B., Dharmanegara, I. A., & Sitiari, N. W. (2018). The Effects Of Leadership And Motivation Againsts Work Discipline And Performance Of Civil Servant Employees At Balai Wilayah Sungai Bali Penida. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 5(1), 46-57.
- Rahim, S. Y. R., Mas' ud, M., & Maryadi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkep. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(1), 141-153
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Robbins, S. P. (2001). *Organisational behaviour: global and Southern African perspectives*. Pearson South Africa.
- Sisneros-Kidd, A. M., D'Antonio, A., Monz, C., & Mitrovich, M. (2021). Improving understanding and management of the complex relationship between visitor motivations and spatial behaviors in parks and protected areas. *Journal of Environmental Management*, 280, 111841.
- Sholihin, M. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Karyawan Ama Ypk Yogyakarta Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *ALBAMA*, 9(2), 95-134.
- Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2012). Ohio University. Wayne State University, University of Nebraska, Texas Tech University.
- Suharno, P., & Despinur, D. (2017). The impact of work motivation and competence on employee performance through service quality in administrative staff of Universitas Negeri Jakarta, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 61(1), 160-171.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sopiah. (2013). The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia. *International Journal of Learning & Development*, 3(2), 77-91.
- Syawal, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Mega Jasa. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 1(1), 1-5.
- Wardani, B. D. P., & Riyanto, S. (2019). The Influence of Motivation, Discipline and Work Environment on the Performance of The Inspectorate of Government Internal

Supervisory Apparatus Bekasi District. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 956-964.

Whiteley, P. (2002). *Motivation*. Capstone Publishing.