

KOMPENSASI DAN KOMPETENSI DALAM MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN PEMBIAYAAN

Maryani¹, Hasriani², Sugianto³, Harun Abdullah⁴

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar¹, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar², Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar³, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar⁴

maryaniminhadj@gmail.com¹, hasriantikanda@gmail.com²,
dallesugianto07@gmail.com³, abdullahharun434@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja melalui program pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi karyawan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sehingga terpilih karyawan perusahaan FIF sebanyak 37 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan yaitu SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja melalui program pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi karyawan berpengaruh secara parsial maupun secara simultan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan perusahaan pembiayaan FIF di Kota Makassar.

Kata kunci : *motivasi, kompensasi, kompetensi dan kinerja*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation through compensation programs and increasing employee competency both partially and simultaneously on improving the performance of employees of finance companies in Makassar City. This type of research is quantitative with secondary data. The population in this study were all finance company employees in Makassar City. The sampling technique used purposive sampling so that 37 respondents were selected as FIF company employees. Data collection techniques using questionair and data analysis used is SPSS. The results of this study indicate that work motivation through the program of providing compensation and increasing employee competence partially or simultaneously influences the increase in employee performance at FIF financing companies in Makassar City.

Keywords: *motivation, compensation, competency and performance*

1. PENDAHULUAN

Salah satu faktor kesuksesan perusahaan adalah adanya sumber daya manusia yang dimilikinya karena tidak dapat dipungkiri sehebat apapun perusahaan atau organisasi tersebut tentunya tidak lepas dari kendali sumber

daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus betul-betul dikelola dan diperhatikan dengan baik oleh pihak manajemen organisasi atau perusahaan agar karyawan mampu bekerja lebih maksimal demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

Faktor utama sebagai tolok ukur

keberhasilan perusahaan atau organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Apabila kinerja karyawan baik, maka akan berpengaruh terhadap perkembangan kinerja perusahaan tersebut. Untuk itu, karyawan yang berkinerja tentunya sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Indrasari (2017:53), kinerja yang dicapai oleh individu pekerja sangat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dari individu tersebut yang apabila dirinci merupakan faktor-faktor yang sangat kompleks.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi dengan adanya motivasi kerja karyawan agar mencapai tujuan dan target kerja yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi, hal tersebut sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2015:61) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tujuan yang dimaksudkan adalah kinerja karyawan yang optimal sesuai harapan perusahaan atau organisasi.

Motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, hal ini dapat tercapai apabila perusahaan juga memiliki perhatian yang tinggi pada para karyawannya guna melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Karena motivasi merupakan suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Sehingga dapat menggerakkan para karyawan untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu yaitu meningkatkan kinerjanya.

Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dan terintegrasi kepada tujuan yang ingin dicapai. Sebagaimana motivasi menurut

Burhanuddin Yusuf (2014:264) adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2016:141). Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2009:252).

Motivasi kerja pegawai juga dapat dibagi dalam dua jenis. Pertama, motivasi intrinsik yaitu seseorang yang secara internal termotivasi bukan karena faktor dari luar seperti penghargaan atau upah saat melakukan pekerjaan. Mereka termotivasi karena menikmati pekerjaan ataupun tantangan yang sukses dilakukannya. Kedua, motivasi ekstrinsik yaitu seseorang yang secara eksternal termotivasi umumnya mereka kurang menikmati pekerjaannya melainkan termotivasi karena adanya penghargaan, upah, promosi, dan sanksi (Mohsan et al., 2011:147).

Motivasi merupakan suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur (Bangun, 2012:373). Sejalan dengan hal tersebut maka yang menjadi indikator untuk mengukur motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menurut Sutrisno (2016:118) yaitu : 1) kondisi lingkungan pekerjaan, 2) supervisi yang baik, 3) adanya jaminan pekerjaan, 4) peraturan yang fleksibel.

Sebagaimana teori motivasi kebutuhan menurut Maslow dalam Winardi (2007:11), bahwa kebutuhan manusia oleh Maslow terdiri atas lima tingkatan kebutuhan, dimana seseorang yang memutuskan bekerja karena didorong oleh pemenuhan kebutuhan setiap tingkatan kebutuhan tersebut. Maka seseorang berupaya untuk memperoleh gaji atau upah yang diterima dari

organisasi dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dari tingkatan fisiologis yang paling dasar hingga tingkatan tertinggi kebutuhan aktualisasi diri, akan menjadi motivasi dalam mempengaruhi perilaku kerja seseorang.

Sejalan dengan teori Maslow tersebut teori kebutuhan Mc.Clelland teori motivasi tiga faktor dalam Winardi (2007:11) menyatakan bahwa kebutuhan manusia untuk membangun hubungan dengan orang lain, kebutuhan akan kekuasaan, serta kebutuhan untuk berprestasi.

Menurut Rohayati (2014) bahwa salah satu strategi untuk meningkatkan produktifitas atau kinerja dan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi. “Kompensasi finansial” merupakan “sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding” (Mangkunegara, 2015:83). Menurut Gary Dessler (2009:62) kompensasi mempunyai tiga komponen yaitu:

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergensi.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusianya.

Namun, terdapat fenomena yang terjadi saat ini dalam dunia kerja adalah banyaknya karyawan yang mengeluh

mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan atau organisasi karena tidak sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan. Contohnya, sebelum karyawan masuk di dunia kerja sudah melalui tahapan yaitu masalah penetapan gaji, akan tetapi ketika karyawan sudah bekerja namun gaji yang mereka peroleh tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional, oleh sebab itu tidak mengherankan jika banyak karyawan perusahaan yang berhenti bekerja karena mereka menuntut yang namanya kesesuaian gaji, namun tidak dihiraukan oleh perusahaan dan sementara gaji merupakan bagian dari pemberian kompensasi perusahaan atau organisasi yang harus disesuaikan dengan Upah Minimum Regional atau Upah Minimum Provinsi.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Kadarisman (2012:95) bahwa kompensasi finansial adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Karena kurangnya kompensasi finansial yang diberikan sering kali dianggap sebagai pemicu utama karyawan malas bekerja yang pada akhirnya menyebabkan menurunnya gairah kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada tujuan perusahaan.

Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan mereka guna memenuhi kebutuhan sehari-hari. Apabila harapan tersebut terpenuhi, maka karyawan akan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Dan lebih lanjut Kadarisman (2012:97) mengemukakan kompensasi finansial adalah apa saja yang seorang karyawan/pekerja terima dalam bentuk uang sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

Sebagaimana ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Dwiloka (2017) bahwa motivasi kerja, kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap

kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian R. Kasenda (2013) bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan.

Namun kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan. Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab yang baru, dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif. Menurut Tohardi dalam Dharmawan, (2011:55) bahwa pemberian kompensasi yang sesuai akan dapat menentukan kinerja dari karyawan atau mendorong tingkat *output* karyawan.

Pemberian kompensasi melihat besarnya kinerja yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu, semakin tinggi tingkat *output*, maka akan semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian terhadap kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Dimana prestasi kerja ini ditunjukkan oleh kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam organisasi.

Namun menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yaitu, tidak hanya ditentukan oleh motivasi tetapi juga ditentukan oleh kemampuan dan keahlian serta pengetahuan karyawan. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Emron Edison dkk, (2016:194) bahwa selain faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja juga karyawan harus memiliki kompetensi untuk mendukung peningkatan kerjanya.

Menurut Wibowo (2010:86-88) bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan

pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Apakah kompetensi karyawan yang ada masih rendah? Jika "ya", perlu diingatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan, maka melalui kegiatan motivasi dalam hal ini pemberian pelatihan untuk peningkatan kompetensi karyawan akan diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Handoko, 2014:110).

Bertolak pula pada penelitian Juliningrum, E., dan Sudiro, (2012) yang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Berbeda pula dengan Agung, dkk (2017) melakukan penelitian dengan menguji pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, dimana hasil dari penelitian ini menyatakan stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu penulis menganggap perlu dikaji kembali apakah motivasi kerja karyawan dengan melalui program kompensasi yang diberikan kepada karyawan serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan, baik secara parsial maupun secara simultan pada karyawan perusahaan pembiayaan yang terdapat di Kota Makassar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja melalui program pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi karyawan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Makassar.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan pembiayaan di Kota Makassar. Dimana populasi penelitian ini

adalah seluruh karyawan pembiayaan FIF Kota Makassar. Dan pada penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 37 responden.

Permasalahan yang dikemukakan dalam penulisan karya ilmiah ini, maka penulis menggunakan metode studi kasus melalui penelitian dengan cara observasi, sokumentasi dan kuesioner. Dimana teknik pengumpulan data secara kuesioner ini yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan dan karyawan pada perusahaan pembiayaan non perbankan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 (lima).

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh motivasi kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus yang disadur dari buku Sugiyono (2016:247), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

dimana :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Kompetensi

α = Konstanta

b₁, b₂ b₃ = Koefisien regresi.

ϵ = Standar error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Federal International Finance (FIF) pertama kali didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989, bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Perseroan mulai memfokuskan diri pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. FIF adalah grup manajemen

dari beberapa perusahaan yang memiliki unit bisnis yang berbeda-beda. FIF saat ini menaungi PT Federal International Finance dan PT Astra Multi Finance.

Responden penelitian ini pada PT. FIF sebanyak 35 karyawan. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan masa kerja menunjukkan variasi yang beragam.

Berdasarkan hasil pengujian instrument penelitian ini terhadap seluruh item pertanyaan atas setiap variabel penelitian menggunakan uji tingkat kesahihan dan keandalan (*validity and reliability*).

Hasil uji keandalan (*validity*) atas semua instrument dari masing-masing variabel penelitian menghasilkan nilai r hitung > dari pada nilai r Tabel (0,3494), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dinyatakan valid atau sah.

Berdasarkan hasil uji keandalan (*reliability*) dapat menunjukkan hasil yang konsisten memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,8 atas seluruh variabel artinya mensugestikan seluruh item memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Instrumen	Alpha Cronbach	Nilai r	Keter
Motivasi Kerja (X ₁)	0,877	0,60	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,878	0,60	Reliabel
Kompetensi (X ₃)	0,842	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,861	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1 tersebut hasil uji reliabilitas semua variabel penelitian dalam instrument dinyatakan reliabel.

Deskripsi variabel Motivasi Kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Kompetensi (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan tanggapan responden dalam

kuesioner dapat diketahui dari nilai tanggapan responden atas pertanyaan yang diajukan atas setiap item pertanyaan untuk setiap variabel.

Adapun variabel Motivasi Kerja (X_1), terdapat 42% responden setuju dan 56,5% responden menjawab sangat setuju. Artinya secara umum responden karyawan FIF sangat setuju atas motivasi kerja yang diberikan kepada manajemen kepada karyawan.

Variabel Kompensasi (X_2) terdapat 46% responden menyatakan setuju dan 52,5% menjawab sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan sangat setuju atas program kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

Variabel Kompetensi (X_3) terdapat 65% responden menjawab setuju dan 28% sangat setuju. Artinya Sebagian besar karyawan setuju program peningkatan kompetensi karyawan FIF.

Variabel Kinerja (Y) terdapat 62,5% responden menyatakan setuju dan 34% menjawab sangat setuju. Artinya sebagian besar karyawan sangat setuju peningkatan kinerja karyawan perusahaan FIF.

Sedangkan pengujian model regresi secara keseluruhan dengan menggunakan Uji simultan (Uji F) dengan Anova dalam mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan.

Tabel 2 Hasil Regresi Uji F
Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1,546	3	,774	6,483	,002
Residual	9,195	76	,119		
Total	10,744	79			

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan table tersebut nilai signifikansi $P = 0,002$ yang nilainya jauh lebih kecil dari 0,05. Nilai F-tabel sebesar 2,5252, maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara keseluruhan model berbeda nyata dengan nol, maka model regresi ini dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistic pengaruh secara serempak antara variabel variabel Motivasi Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kompetensi (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3 Uji t (Uji Parsial)

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,957	,000
Motivasi kerja	8,167	,000
Kompensasi	6,495	,024
Kompetensi	6,387	,015

Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,167. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,032, yang berarti bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Makassar. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada tingkat kemaknaan 5% ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,495. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,032, yang

berarti bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Makassar. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,024 yang lebih kecil dari pada tingkat kemaknaan 5% ($0,024 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Pengaruh kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan perhitungan analisis regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,387. Nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,032, yang berarti bahwa kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FIF Makassar. Hal ini juga didukung dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari pada tingkat kemaknaan 5% ($0,024 < 0,05$). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan kompetensi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima.

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen pada penelitian ini yaitu motivasi kerja (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4. Ringkasan Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,822	,420	
Motivasi kerja	,758	,068	,841
Kompensasi	,739	,079	,751
Kompetensi	,843	,065	,786

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan
Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan hasil regresi tersebut maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,822 + 0,841 X_1 + 0,751 X_2 + 0,751 X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,841, hal ini berarti bahwa perubahan variabel motivasi kerja (X_1) akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan sebesar 0,841 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,751. Ini berarti bahwa perubahan variabel Kompensasi (X_2) akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan sebesar 0,751 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel Kompetensi (X_3) sebesar 0,786. Ini berarti bahwa perubahan variabel Kompetensi (X_3) akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan sebesar 0,786 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Selanjutnya variasi naik turunnya variabel kinerja karyawan dapat dilihat melalui nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi (R^2) pada tabel di atas menunjukkan angka 0,854 atau 85,40%, memiliki makna bahwa 85,40% variasi naik turunnya variabel kinerja karyawan FIF Makassar (Y) mampu dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X_1) dan kompensasi (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 14,60% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi kerja melalui *existence* berupa jaminan kebutuhan fisiologis dan jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan serta terjaminnya kebutuhan sosial yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan FIF Makassar semakin baik pula. Hal ini dibuktikan karena ada kecenderungan responden mempersepsikan bahwa motivasi kerja pada FIF Makassar adalah baik.

Hal ini juga sejalan dengan teori motivasi dari Alderfer membagi kebutuhan menjadi tiga tingkatan yaitu *existence* yang meliputi kebutuhan fisiologis dan keamanan demikian pula teori Maslow, *relatedness* kebutuhan social menurut Maslow meliputi semua kebutuhan yang berkaitan dengan hubungan antar pribadi di tempat kerja, serta *growth* yang meliputi kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri dan penghargaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Purnomo dan Dwiloka (2017), dan R. Kasenda (2013) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Kuatnya pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan ini karena semakin meningkatnya motivasi kerja dari sisi pemenuhan kebutuhan fisiologis, dan jaminan keamanan kerja serta kebutuhan jaminan social yang diperoleh karyawan dari perusahaan FIF.

Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi melalui kesesuaian Upah Minimum Provinsi dengan gaji yang diberikan oleh FIF Makassar, pemberian insentif dari perusahaan kepada karyawan, pemberian komisi dari perusahaan kepada karyawan, pemberian bonus dari perusahaan kepada karyawan, pembayaran asuransi oleh perusahaan kepada karyawan serta adanya

uang liburan yang dibayar oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan FIF Makassar semakin baik. Hal ini juga dibuktikan karena responden mengindikasikan bahwa Kompensasi pada FIF Makassar adalah baik.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Rohayati (2014) bahwa kompensasi penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab serta penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Dan melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kompetensi melalui pemberian pendidikan dalam peningkatan pengetahuan karyawan dan pelatihan dalam peningkatan keterampilan serta pembinaan karir karyawan yang diberikan oleh FIF Makassar terhadap karyawan maka, akan mendorong peningkatan kinerja karyawan FIF Makassar.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Agung, dkk (2017) yang menyatakan stres kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah

Mandiri Kanwil V Surabaya. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kanwil V Surabaya.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliningrum, E., dan Sudiro, (2012) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja.

Variabel motivasi kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini terbukti karena motivasi kerja dan kompensasi serta kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di FIF Makassar berdasarkan persepsi dari responden.

Penelitian ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (Harbani Pasolong, 2015:175). Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh R. Kasenda (2013) menyatakan nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien yang positif. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $> \alpha$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$. Hubungan antara kompensasi dan motivasi serta kompetensi dengan kinerja sangat kuat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat

penting dalam peningkatan motivasi dan kompetensi serta pemberian kompensasi yang berdasarkan kinerja di tempat kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Robbins dan Judge, (2013:555) penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja bahwa kinerja adalah sebagai perilaku dari individu dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan maka dapat ditarik simpulan bahwa motivasi kerja melalui program pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi karyawan berpengaruh secara parsial maupun secara simultan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan perusahaan pembiayaan FIF di Kota Makassar.

5. DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Ahmad Subkhi dan *Mohammad Jauhar*. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2012.
- Amstrong, Michael, *Amstrong's Hand of Human Resource Management Practice 11th edition*, Kogan Page: United Kingdom, 2016.
- As'ad, Moh, *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Liberty, Jakarta, 2013.

- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta. 2012.
- Daniel C, Kambey, *Landasan Teori Administrasi/Manajemen*, Tri Ganesha. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.
- Dharmawan, Yusa. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja Non Fisik. Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. 2011.
- Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks, Jakarta, 2009.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Alfabeta. Bandung: 2016.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*, Cetakan Dua puluh, Yogyakarta : Penerbit. BPEE. 2009.
- _____, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta. 2014.
- Gomes, Faustino Cardoso.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta. 2013.
- Indrasari, Sisillia Yossy Nour, *Analysis of Ega's Inner Conflicts as the Main Character in the Anggie M,' Novel of "Ega" in Literature Learning for High Scholl XI Class on Ist Semester (Structural and Literary Psychology Approach)*, Essay, Yogyakarta: PBSI, FKIP, USD. 2017.
- James J. Gibson. *Psychology Department*, Cornell University, USA, Pages 259-271. Figures; Related; Information. 2009.
- Juliningrum, E. dan Sudiro, *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2012
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajawali, Pers, Jakarta. 2012,
- Kasmir. *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016.
- Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Salemba, Jakarta, 2016.
- Mohsan, F., Nawaz, M.M., Khan, M.S., et al, *Impact of Customer Satisfaction on Customer Loyalty and Intentions to Switch: Evidence from Banking Sector of Pakistan*. International Journal of Business and Social Science, 2, 16. 2011.
- Nawastuti Rati, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Bank Tabungan Negara Tbk, Kantor Cabang Syariah Semarang)*. Jurnal, IAIN Salatiga, 2018
- Pasolong, Harbani. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung, 2015.
- R, Kasenda. *Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA Vol.1 No.3 Juni, 2013
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. Open Access Library Journal, 2013

- Rohayati, Ai. ***Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior***. Jurnal Manajemen. Vol. 11, No 1. 2014
- Sutrisno Edy. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan ke-8, Prenada Media Group. Jakarta, 2016.
- Sarwoto. ***Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi***. Ghalia. Indonesia, Jakarta, 2009.
- Sugiyono. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D***. Penerbit Alfabeta, Bandung, 2014.
- Syamsir Torang, ***“Organisasi & Manajemen”*** Alfabeta, Bandung. 2014.
- Tika Pabundu. ***Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3***. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2010.
- Wibowo. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta, Rajawali Pers. 2010.
- Winardi, J, ***Manajemen Perilaku Organisasi***. Penerbit: Kencana Jakarta, 2007
- Yahyo, dkk. ***“Pengaruh Motivasi, Motivasi kerja, dan Kompensasi pada karyawan bagian produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna***. Semarang, 2013.
- Yusi, Syahrinan dan Umiyati Idris, ***Statistika Untuk Ekonomi dan Penelitian***, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2010.
- Yusuf Burhanuddin, ***Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah***. Raja Grafindo, 2015.