



Review Of Compensation , Commitment And Work Motivation Their Influence On Employee Performance PT. Pegadaian (Persero) VI Makassar

Romansyah Sahabuddin¹, Taslim Dangnga²

Universitas Negeri Makassar

Email: romansyah@unm.ac.id

Abstrak. This research was aimed at examining the correlation among compensation, commitment and motivation toward employee performance at PT Pegadaian (Persero) VI Makassar region. The research problems were; 1) How does compensation affect employee performance? 2) How does commitment affect employee performance? 3) How does motivation affect employee performance? 4) How do compensation, commitment and motivation affect employee performance?. The analysis tools used in this research was multiple regression through application system, SPSS. The respondent of the research was employee of PT. Pegadaian (Persero) Wilayah VI Makassar with the total number of employee was 63. The result showed whether partial and simultaneous compensation , commitment and work motivation have a positive influence significantly to employee performance.

Kata Kunci: Compensation, Commitment, Work Motivation, Individual Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai aset terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. tanpa kehadiran sumber daya manusia tentunya sumber-sumber daya yang ada tidak dapat dimanfaatkan secara optimal dalam pencapaian tujuan. Pegadaian merupakan lembaga perekonomian yang lekat dengan masyarakat kelas menengah ke bawah. Kehadiran institusi pegadaian telah menunjukkan perannya di tengah-tengah masyarakat dengan berbagai fasilitas pelayanan dan kemudahan dalam mendapatkan pinjaman. Oleh karena itu masyarakat lebih cenderung mengajukan pinjaman di pegadaian dibandingkan pada lembaga ekonomi lainnya seperti perbankan. Pencapaian kinerja perusahaan yang baik dapat terpenuhi jika faktor kebutuhan karyawan terpenuhi melalui penyediaan unsur-unsur yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Unsur-unsur yang dimaksud antara lain: pemberian kompensasi, membangun komitmen dan motivasi kerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, peran pimpinan perusahaan dituntut mampu mengelola sumber daya yang ada dengan menitik beratkan pada optimalisasi sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini mengkaji tentang peran sumber daya manusia sebagai aset terpenting dari sumber daya lainnya yang dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai unsur utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang mengelola sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu kinerja yang tinggi. Oleh karena itu tidak dapat diabaikan peran sumber daya manusia yang menentukan arah dan tujuan sebuah perusahaan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat kemampuan sumber daya manusia dalam mencapai tingkat keberhasilan perusahaan menciptakan kinerja yang baik, di antaranya adalah kompensasi, komitmen dan motivasi kerja.

2.1. Konsep Kompensasi

Berbagai cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja agar dapat menghasilkan kinerja bagi perusahaan. salah satu di antaranya adalah melalui program kompensasi. Pemberian kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa karena telah memberikan kontribusinya bagi kemajuan perusahaan. Setiap orang mendambakan penghargaan baik berupa finansial maupun non finansial. Pemberian kompensasi yang diterima karyawan dapat menimbulkan beragam tanggapan di kalangan karyawan yang diekspresikan dalam bentuk sikap senang, puas dan bahkan tidak puas atau tidak senang. Hal tersebut tergantung pada peran perusahaan dalam menentukan jenis dan besaran kompensasi serta faktor kebutuhan karyawan. Adeniji. et al. (2015) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial serta baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian Milgo et al. (2014) menemukan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen individu. Rivai dan Sagala (2009:741) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan tenaga kerja pada perusahaan.

Mathis (2002) membagi kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel atau besaran gaji yang ditentukan berdasarkan frekuensi kerja dan berat beban tugas seseorang dalam sebuah organisasi. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan yang biasanya ditentukan berdasarkan jabatan seseorang dalam organisasi. Sejalan dengan Rivai (2004) membagi kompensasi ke dalam dua kelompok, yaitu: 1) kompensasi finansial yang terdiri dari kompensasi langsung seperti: gaji/upah, pembayaran prestasi, insentif, bonus, bagian keuntungan, opsi saham. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung meliputi asuransi, pesangon, biaya sekolah anak, pensiun, dan kompensasi luar jam kerja. 2) kompensasi non finansial, seperti: rasa aman pada jabatan, promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, lingkungan kerja, kenyamanan dalam bertugas, menyenangkan, dan kondusif.

2.2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai bentuk loyalitas seseorang dengan menunjukkan tingkat keberpihakan terhadap organisasi tempatnya beraktivitas. Komitmen seseorang lahir dari kesadaran diri untuk menjaga dan memertahankan nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi. Lebih lanjut dapat dikemukakan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis seseorang yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja demi organisasi dan berupaya untuk menjadi bagian dari keanggotaan organisasi. Kharis (2010) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keberpihakan seseorang untuk tetap menjadi bagian dari sebuah organisasi dengan menunjukkan eksistensinya dengan menjaga dan memertahankan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Selanjutnya Robbins dan Judge (2015), bahwa komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Gozhali (2001) mengemukakan bahwa komitmen berhubungan erat dengan perilaku seseorang yang konsisten nilai-nilai dan tujuan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan aktivitasnya (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan berdampak pada pencapaian kinerjanya. Sejalan dengan Wright (1992), bahwa semakin tinggi komitmen seseorang dapat berdampak pada peningkatan hasil kinerja yang semakin tinggi dan selanjutnya menghasilkan tingkat penilaian yang semakin tinggi. Dengan demikian komitmen dipandang sebagai suatu kelekatan afeksi karyawan terhadap organisasi yang terikat pada biaya yang timbul jika meninggalkan organisasi menjadi suatu kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi.

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa Latin yaitu *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi merupakan dorongan yang lahir dari dalam diri seseorang disebabkan oleh stimulus yang berhubungan dengan faktor kebutuhan seseorang. Malthis (2006) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang lahir dalam diri seseorang mendorong untuk melakukan suatu tindakan. Hal ini menjelaskan bahwa dorongan yang timbul dalam diri seseorang disebabkan oleh adanya stimulus yang berhubungan dengan kebutuhan yang merangsang sikap seseorang melakukan suatu tindakan untuk mewujudkannya. Stimulasi adalah hal-hal yang merangsang terjadinya kegiatan, seperti pikiran, perasaan dan lain-lain yang dapat di tangkap melalui alat indera. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu mencapai tujuan. Lanjut Moenir (2008:224), motivasi adalah asal kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat atau melakukan tindakan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah motif seseorang untuk melakukan kerja akibat adanya respon sikap dari stimulus yang berhubungan dengan

kebutuhan kerja. Sehingga jika semakin kuat ransangan yang berhubungan dengan kebutuhan kerja seseorang, maka semakin mempengaruhi seseorang untuk bersikap menerima dan melakukan tindakan mengarah pada pencapaian tujuan. Sejalan dengan Terry (2013), bahwa motivasi merupakan semangat dan upaya seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu motivasi kerja penting artinya bagi perusahaan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik.

2.4. Konsep Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja atau *performance* diartikan sebagai capaian hasil yang diperoleh dari serangkaian kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai capaian hasil yang diperoleh dari sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu, baik berupa finansial maupun non finansial. Kinerja menurut Kasmir (2015: 183) adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dalam kurun waktu tertentu melalui proses aktivitas perusahaan yang dilakukan oleh seseorang atau secara berkelompok. Selanjutnya Harsuko : 20011), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan demikian kinerja merupakan hasil kerja keseluruhan yang dicapai seseorang atau kelompok dalam menjalankan aktivitasnya dalam organisasi perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Sahabuddin (2018), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula.

METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanasi dan *cross sectional* yang menjelaskan obyek yang diteliti melalui data yang terkumpul dan diproses secara kuantitatif.

3.2. Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pegadaian (Persero) VI Makassar sebanyak 63 orang. Selanjutnya penentuan jumlah sampel digunakan teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh populasi sebanyak 63 orang karyawan.

3.3. Analisis Data

Data yang bersifat kuantitatif dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan hasil penilaian responden mengenai kompensasi, komitmen, motivasi kerja, dan kinerja karyawan berdasarkan bobot persentase jawaban dan skor total jawaban responden. Sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai variabel berikut indikator-indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. Teknik analisis regresi regresi dengan data-data interval dimaksudkan untuk mengkaji hubungan antar variabel penelitian. Melalui analisis regresi berganda (*multiple regression*) dapat diketahui kontribusi hubungan yang dijelaskan melalui hasil pengujian hipotesis.

3.4. Uji Instrumen

Data-data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan pengujian instrumen, melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengukur tingkat kevalidan instrumen untuk menentukan kelayakan data sebagai alat ukur. Sementara uji reliabilitas adalah untuk menentukan tingkat konsistensi jawaban responden dalam memberi tanggapan yang reliabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Deskripsi Responden Terhadap Kompensasi

Umumnya responden menanggapi pemberian kompensasi dengan kategori baik, dimana indikator yang digunakan dalam menilai kompensasi pada item pertanyaan, meliputi item upah/gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi umumnya karyawan PT. Pegadaian diterima dengan baik.

4.1.2 Deskripsi Responden Terhadap Komitmen

Umumnya responden menanggapi komitmen dengan kategori baik yang berkaitan dengan komitmen normatif, afektif dan keberlanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa umumnya karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya didasarkan pada komitmen yang baik..

4.1.3. Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket berkaitan dengan motivasi kerja, yang meliputi beberapa indikator, yaitu: kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan dan kebutuhan pertumbuhan. Hasil yang diperoleh berdasarkan distribusi tanggapan responden tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa umumnya karyawan PT Pegadaian memiliki motivasi kerja yang baik.

4.1.3. Deskripsi Responden Terhadap Motivasi Kerja

Kinerja karyawan terdiri dari item pertanyaan meliputi indikator kualitas kerja, ketelitian, waktu penyelesaian pekerjaan, target capaian, pemecahan masalah, kedisiplinan karyawan. Hasil tanggapan dari pertanyaan tentang kinerja karyawan

umumnya berkategori baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Pegadaian menghasilkan kinerja individu berdasarkan kriteria kualitas kerja, ketelitian, waktu penyelesaian pekerjaan, target capaian, pemecahan masalah, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.

4.1.4. Analisis Statistik Inferensial

a. Uji Normalitas

Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi (P sig) untuk semua variabel dapat dinyatakan berdistribusi normal dimana nilai P sig untuk semua variabel yang dikaji dalam penelitian ini bernilai di atas 0,05. Dengan demikian data yang diperoleh berdasarkan tanggapan responden tentang variabel kompensasi, motivasi kerja, komitmen, dan kinerja karyawan memenuhi syarat uji distribusi data.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas data dalam penelitian ini didasarkan pada *Levene's Test for Equality of Variance* pada software SPSS dengan kriteria pengujian adalah: $\text{sig} > \alpha$ dengan taraf $\alpha = 0,05$. Hasil analisis menunjukkan nilai P sig untuk variabel kompensasi, komitmen, dan motivasi kerja karyawan berada pada nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil tanggapan responden untuk semua variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah layak untuk dianalisis karena memenuhi syarat uji homogenitas data.

c. Uji Linieritas Data Hasil Penelitian

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hasil uji linearitas data menunjukkan dimana nilai P sig untuk variabel kompensasi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja untuk kategori *Deviation from Linearity* pada tabel Anova adalah signifikan dimana nilai P sig lebih besar dari Alpha 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data hasil tanggapan responden mengenai variabel kompensasi, komitmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah linear sehingga layak untuk dianalisis dan memenuhi syarat uji linearitas.

4.1.5. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama adalah menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Uji hipotesis menggunakan regresi dan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4.8. Hasil Uji Regresi Kompensasi Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	176.349	1	176.349	2.480	.020 ^b
1	Residual	4337.588	61	71.108		
	Total	4513.937	62			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi

Hasil uji regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan bernilai positif variabel kompensasi terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi pada kolom sig 0.02 lebih kecil dari nilai alpha (α) : 0.05. Cara lain untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh antar variabel dapat dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung: 2.480 dengan nilai T tabel pada alpha (α) : 0.05 sebesar 1.645. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, dimana terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Makassar.

b. Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua adalah terdapat pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Hasil uji regresi dapat ditunjukkan melalui tabel berikut.

Tabel 4.9. Hasil Uji Regresi Komitmen Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	692.671	1	692.671	11.057	.001 ^b
1	Residual	3821.265	61	62.644		
	Total	4513.937	62			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), komitmen

Hasil uji regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan bernilai positif variabel komitmen terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi pada kolom sig 0.01 lebih kecil dari nilai alpha (α) : 0.05 sebesar 1.645. H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga adalah terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Hasil uji regresi dapat ditunjukkan melalui tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.689	1	71.689	.984	.003 ^b
	Residual	4442.247	61	72.824		
	Total	4513.937	62			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi

Hasil uji regresi menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan bernilai positif variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi pada kolom sig 0.03 lebih kecil dari nilai alpha (α) : 0.05 sebesar 1.645. H_0 ditolak dan H_1 diterima dimana terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar

d. Uji Hipotesis Keempat

Uji hipotesis keempat adalah uji pengaruh secara bersama-sama antara kompensasi, komitmen dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar. Hasil uji bersama-sama dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Kumulatif

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	804.791	3	268.264	4.267	.000 ^b
	Residual	3709.145	59	62.867		
	Total	4513.937	62			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen, kompensasi

Hasil uji regresi berganda menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dan bernilai positif secara bersama-sama variabel kompensasi, komitmen, dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja yang ditunjukkan melalui nilai signifikansi pada kolom sig 0.00 lebih kecil dari nilai alpha (α) : 0.05 sebesar 2.764. Cara lain untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh secara bersama-variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung: 4.267 dengan nilai F tabel pada alpha (α) : 0.05 sebesar 2.764. Adapun besarnya kontribusi pengaruh variabel kompensasi, komitmen, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan melalui tabel berikut.

Tabel 4.12. Koefisien Determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.422 ^a	.178	.137	7.92886

a. Predictors: (Constant), motivasi, komitmen, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai koefisien determinan pada tabel di atas menunjukkan nilai *R Square* atau R^2 menjelaskan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel kompensasi, komitmen, dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0,178 atau 17,8 persen sementara sisanya sebesar 82,2 persen bersumber dari pengaruh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam kelompok variabel yang dikaji dalam penelitian ini

Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai salah satu lembaga ekonomi, PT. Pegadaian merupakan salah satu institusi yang berorientasi profit yang melayani nasabah yang membutuhkan pinjaman dana dengan mengangkat tagline mengatasi masalah tanpa masalah sebagai daya tarik masyarakat dan sudah melekat di hati masyarakat yang sebasian besar adalah golongan ekonomi menengah ke bawah. Bagi sebagian besar masyarakat telah merasakan kemudahan dalam memperoleh pelayanan sesuai dengan tageline yang diusung oleh PT. Pegadaian. Tingkat pelayanan yang diberikan oleh PT. Pegadaian tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang dimilikinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan membuktikan tingkat signifikansi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) pada umumnya dan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar pada khususnya. Sejalan hasil penelitian Thaief (2019) menemukan bahwa: kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras karyawan, maka karyawan akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Sudiyono (2018) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikans dan bernilai positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa pemberian kompensasi penting artinya bagi peningkatan kualitas kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

4.2.2. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian motivasi sebagai bentuk rangsangan atau stimulus yang berhubungan dengan kebutuhan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam arti

bahwa rangsangan yang diterima dapat mempengaruhi sikap seseorang untuk menghasilkan perilaku setelah mendapat respon untuk melakukan tindakan berhubungan dengan tujuan dari kegiatan yang direncanakan. Sehingga semakin kuat rangsangan mempengaruhi sikap seseorang, maka semakin kuat untuk berperilaku dan melakukan tindakan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri (*intrinsik*) dan juga dari luar diri (*ekstrinsik*) dimana kedua hal dapat menstimuli seseorang sehingga menimbulkan sikap dan berperilaku serta melakukan tindakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi diri dalam bekerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi kerja akan merasa *passionate* dengan apa yang mereka kerjakan. Untuk menciptakan motivasi diri, tidak terlepas dari keinginan yang kuat dan keikhlasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Sebaliknya jika seorang karyawan bekerja di bawah paksaan, maka dapat berakibat nilai pencapaian kinerja yang menurun. Dengan demikian motivasi yang bersifat ekstrinsik dan intrinsik sedapat mungkin dapat menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat melahirkan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan yang berdampak pada pencapaian kinerja yang tinggi.

4.2.3. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Keberadaan sumberdaya manusia dalam organisasi merupakan salah satu aspek yang penting. Oleh karena itu bagi perusahaan tidak semata-mata merencanakan pencapaian profit yang maksimal serta penentuan strategi daya saing melalui fasilitas kerja yang baik, tanpa mempertimbangkan dengan matang ketersediaan sumber daya manusia yang handal. Dalam hal lain sebaik-baik sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan jika tidak diatur dan dimanfaatkan secara optimal akan berdampak buruk terhadap pencapaian kinerja. Salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah menciptakan komitmen individu karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan komitmen terhadap kinerja individu. Sejalan dengan McShane & Glinow (2010), bahwa komitmen organisasi sendiri memiliki arti sebagai keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi tertentu. Komitmen merupakan faktor penting yang harus ditumbuhkan pada setiap orang karyawan karena dapat memengaruhi kinerjanya. Terdapat hubungan yang positif antara komitmen dengan kinerja karyawan karena semakin tinggi komitmen yang ada pada individu, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh individu tersebut. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi komitmen individu karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja, maka semakin meningkat pencapaian kinerja perusahaan. demikian sebaliknya jika komitmen individu karyawan rendah maka akan berdampak pada menurunnya kinerja perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi karena komitmen yang tinggi menyebabkan kepuasan kerja semakin meningkat dan selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan.

4.2.4. Pengaruh Kompensasi, komitmen dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat, maka umumnya perusahaan berupaya agar dapat memiliki strategi yang tepat. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dituntut mampu mengatur sumber daya yang dimiliki, terutama pada sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan memegang peran penting dalam menghasilkan profit yang maksimal serta dapat mempertahankan eksistensi dan keberlangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Telah dikemukakan sebelumnya bahwa baik secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen terhadap kinerja individu. Beberapa penelitian sebelumnya baik secara parsial maupun simultan variabel kompensasi, motivasi kerja, dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Martinus (2016) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dikemukakan bahwa semakin tinggi komitmen dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Selanjutnya Nurcahyani (2016) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui tingkat kepuasan karyawan. Sementara hasil penelitian Pradana (2014) menemukan bahwa komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa komitmen, kompensasi dan motivasi kerja karyawan penting artinya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, ketiga variabel komitmen, kompensasi, dan motivasi kerja dapat berpengaruh melalui tingkat kepuasan sebagai variabel antara sebagaimana yang dikemukakan oleh Nurcahyani (2016).

KESIMPULAN

Berdasarkan permasalahan penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan, yaitu: terdapat pengaruh yang signifikan dan bernilai positif baik secara parsial maupun simultan komitmen, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) VI Makassar. Kompensasi, motivasi kerja dan komitmen karyawan selama ini berlangsung telah memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah VI Makassar, melalui tanggapan responden yang umumnya berkategori penilaian baik terhadap item kompensasi, motivasi kerja dan komitmen karyawan. Saran bagi perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan, sedapat mungkin menjaga agar kompensasi, komitmen, dan motivasi kerja tetap dapat bernilai kepuasan atau kebanggaan bagi karyawan, mengingat jenis dan tingkat kebutuhan karyawan berbeda-beda, namun di sisi lain memiliki kesamaan kebutuhan, yaitu: kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Adeniji, A., Adenike, Osibanjo, A., Omotayo, Abiodun, & Abolaji, J. 2015. Corporate Image: A Strategy for Enhancing Customer Loyalty and Profitability. *Journal of South African Business Research*.
- Harsuko, Riniwati. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press.
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kharis, Abdul, 2010, *Pengaruh Kualitas Sumber Daya manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern pada PT. Avia Avian*, UPN Veteran, Jawa Timur.
- Nurchayani, Ni Made dan Dewi Adnyani. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen*, Vol.5, No. 1.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Martinus, Erik & Budiyanto, 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5 (1), h. 1-15
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. 2010. *Organizational Behavior: Emerging Knowledge And Practice For The Real World*. New york: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Milgo, Alice Chepkorir. 2014. Reward and Compensation as a Determinant of Employee Commitment : A Survey of Ktda Tea Factories in Kenya. *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). Vol.6, No.15, 2014
- Moenir, 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pradana, A. & Salehudin, I. 2014. Work overload and turnover intention of junior auditors in greater Jakarta. *Journal of Management, Accounting & Information Systems*, 6(2), 187–202.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, ST dan Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sahabuddin, Romansyah. Thaha, S., Nurjaya, Fatmawati. 2018. Effect of visual learning style and school climate on students' achievement of learning entrepreneurship at SMKN 1 Palangga. *Journal of Entrepreneurship Education*. Research Article: 2018 Vol: 21 Issue: 3.
- Sudiyono, B., & Qomariyah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komiten Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Tirta Investama DC Rungkut). *Jurnal IJSSB*, 2(3), 150



SEMINAR NASIONAL HASIL PENELITIAN 2021

"Penguatan Riset, Inovasi, dan Kreativitas Peneliti di Era Pandemi Covid-19"

ISBN: 978-623-387-014-6

- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta, Bandung.
- Thaief, Ilham et,al. 2019. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*. Review of European Studies. Vol. 7, No. 11; 2015 ISSN 1918-7173 E-ISSN 1918-7181 Hal.23-33
- Wright. 1992. *Principles of Services Marketing and Management*, terjemahan edisi kedua. Prentice Hall