

PENGARUH KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA
DAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDIRI UTAMA FINANCE CABANG PALOPO

Muhammad Zyainul¹, Muhammad Kasran², Goso³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Palopo Jalan Jendral Sudirman Km. 03 Binturu Wara Selatan
Kota Palopo Sulawesi Selatan 91992

e-mail: zyainulganteng@gmail.com, muhammadkasran@umpalopo.ac.id,
goso@umpalopo.ac.id

Abstrak

The purpose of this research is to determine the effect of compensation fairness on work motivation and employee performance at PT. Mandiri Utama Finance Palopo Branch, this research uses saturated sampling technique, data analysis method used path analysis (paht analysis) with IBM SPSS. The type of data obtained in this study is primary data through observation techniques and also questionnaires, the results of this study indicate that compensation justice has a positive and significant effect on work motivation. This research shows that compensation fairness has a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the calculation of the effect of compensation justice on employee performance of 0.473, it is greater than the effect of compensation justice on work motivation of 0.698 and the indirect effect of compensation justice on work motivation and employee performance is 0.330.

Keywords: The Effect of Compensation Fairness on Work Motivation and Employee Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, metode analisis data yang digunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan IBM SPSS. Jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini ialah data primer yang melalui teknik observasi dan juga angket, dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dari penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,473 lebih besar dari pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,698 dan pengaruh tidak langsung keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan 0,330.

Kata kunci: Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam perusahaan, karena perusahaan merupakan salah satu organisasi yang terstruktur. Perusahaan atau organisasi yang membantu menanggapi perubahan dari persaingan hingga mencapai tujuan perusahaan dengan berbagai cara. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi harus dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk dapat memberikan *output* yang baik bagi perusahaan. Hal ini dapat didukung oleh Hasibuan, (2007) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi. Sebaik baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sangat sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut.

Permasalahan yang dihadapi oleh PT.Mandiri Utama Finance Cabang Palopo ialah terkait dengan motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor yang menyebabkan menurunnya karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo bekerja karena ada beberapa karyawan tidak puas memenuhi kebutuhan fisik seseorang. Misalnya bagian fasilitas, tunjangan, dan alasan lainnya motivasi kerja karyawan lemah.

Permasalahan yang dihadapi pada PT.Mandiri Utama Finance Cabang Palopo terkait dengan persoalan kinerja karyawan ialah masih kurangnya tingkat kesadaran akan absensi para karyawan yang berkeliaran pada jam kerja dan serta melakukan cuti bersama yang telah menjadi kebiasaan karyawan untuk memperpanjang masa liburan bersama. Akan tetapi ketidakhadiran seorang karyawan dan tanpa informasi yang jelas, maka akan menghambat pekerjaan yang harus diselesaikan. Menurut aturan dan

standar yang berlaku untuk setiap organisasi dan perusahaan, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian individu atau kemampuan individu. Oleh karena itu, jika perusahaan ingin melihat karyawan berkinerja baik, terus berikan insentif yang berarti, karena insentif sebenarnya merupakan bentuk dorongan kepada karyawan sebelum menjalankan tugasnya. Hidayat et al., (2017)

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo terkait keadilan kompensasi karena terdapat pemberian kompensasi yang kurang adil sehingga berdampak kepada karyawan. Mengapa banyak karyawan cenderung bekerja karena gaji yang kurang adil. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil tindakan untuk mencegah hal tersebut terulang kembali. Menurut Tjahjono, n.d. (2010), pentingnya keadilan kompensasi ini perlu diperhatikan. Karena nilai keadilan merupakan elemen yang sangat penting dalam pengambilan keputusan Pada dasarnya manajemen. Keputusan mengadopsi informasi tentang gaji, promosi atau Karir, evaluasi kinerja dan keputusan manajemen formal lainnya. Hidayat et al., (2017).

Menurut Hasibuan, (2016) motivasi kerja suatu daya penggerak menginspirasi antusiasme orang untuk bekerja untuk pekerjaan yang mereka inginkan bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menimbulkan semangat atau motivasi kerja, oleh karena itu intensitas kerja karyawan atau kurangnya motivasi karyawan turut menentukan kinerja, karena kinerja seseorang sangat bergantung pada kekuatan motivasinya.

Menurut Hasibuan, (2005) Kinerja ialah hasil kerja Prestasi seseorang dalam implementasi tugas diberikan padanya berdasarkan kemahiran, Pengalaman, ketulusan dan waktu. Perlu kita ketahui bahwa manusia adalah salah satu roda penggerak yang menguntungkan, perusahaan, organisasi,

dan sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang paling penting di bidang manajemen sumber daya manusia. Karena tingkat kompensasi yang diberikan bisa mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Swasto, (2011:79) "Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi energi dan pikiran yang telah dikembangkan dalam organisasi ". Sedangkan menurut Hasibuan, (2008:118) Kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk mata uang dan barang Diterima secara langsung atau tidak langsung Layanan yang diberikan oleh karyawan sebagai imbalannya untuk perusahaan ". Sulit untuk menilai pentingnya keadilan kompensasi sebagai fasilitator atau indikator kepuasan kerja, karena pandangan karyawan tentang uang atau kompensasi langsung tampak subjektif dan biasanya merupakan salah satu karakteristik industri.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja menurut Ifriansyah, (2019) yang dimana penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Namun ada masalah yang berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega et al., (2019) hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut Damayanti et al., (2013) penelitian telah menunjukkan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pertanyaan ini berbeda dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Lakoy, (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak setiap peristiwa sesuai dengan teori yang ada. Terdapat kesenjangan penelitian pada penelitian sebelumnya yang semakin membuktikan hal ini, yang menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi memiliki pengaruh yang berbeda terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan *research gap* diatas, maka penulis memilih judul penelitian tentang: Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo merupakan anak dari salah satu perusahaan terbesar di Indonesia. PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang bergerak di bidang pembiayaan multiguna untuk memberikan layanan kepada masyarakat Indonesia yang ingin memiliki kendaraan bermotor melalui cicilan bulanan. Mandiri Utama Finance secara resmi berdiri pada tanggal 21 Januari 2015 dan telah terdaftar serta diatur oleh Otoritas Jasa Keuangan No. 29. PT. Mandiri Utama Finance melakukan kegiatan pembiayaan berskala besar dan fokus pada bentuk produk baru dan lama di bidang otomotif dengan mengutamakan business sehingga mendapat peningkatan volume transaksi yang signifikan. PT Mandiri Utama Finance menargetkan menjadi perusahaan keuangan terbesar pada tahun 2021. Mandiri Utama Finance juga merupakan grup multi perusahaan besar, dengan aset perusahaan mencapai satu 1 triliun dan dikelola oleh salah satu bank terbesar di Indonesia, yaitu Bank Mandiri. Segmen pembiayaan, bidang otomotif, baik berupa barang baru dan maupun barang bekas. Orientasi bisnis Mandiri Utama Finance berskala besar dan didukung oleh sistem otomasi yang

terintegrasi antara cabang dan kantor pusat. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk menindak lanjuti penelitiannya dengan judul “pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT.Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo?
- 2) Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang palopo?
- 3) Apakah keadilan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo?
- 4) Apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa:

- 1) Untuk mengetahui apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.
- 2) Untuk mengetahui apakah keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang palopo.
- 3) Untuk mengetahui apakah keadilan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

- 4) Untuk mengetahui apakah keadilan kompensasi berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penulis adalah:

Manfaat Teoritis

- 1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan menjadi bahan masukan bagi pihak manajemen dalam pengambilan keputusan terkait managerial untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

- 2) Bagi Karyawan

Memberikan informasi tentang pentingnya variabel penelitian yang mengkoordinasikan praktik hak dan kewajiban. Praktik hak dan kewajiban tidak hanya menjadi tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, tetapi juga kewajiban perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kepentingan dan tujuan organisasi.

Manfaat Penulis

- 1) Bagi Penulis

Agar dapat menambah ilmu pengetahuan yang menyangkut keadilan kompensasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Bagi Pembaca Umum

Sebagai bahan kajian atau bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

Ruang Lingkup Dan Batasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian sangat penting dalam metode karena membatasi topik yang akan dibahas. Oleh karena itu, tidak ada perselisihan antara satu objek dengan objek lainnya. Ruang lingkup yang dimaksud di sini adalah tahapan fasilitator dari batasan objek yang diteliti. Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja, dalam hal ini termasuk kinerja karyawan untuk mengatasi kinerja karyawan PT. Cabang Mandiri Utama Palopo. Untuk memahami kunci

keberhasilan perusahaan dalam penelitian ini, karyawan PT. Mandiri Utama cabang Palopo perlu mengembangkan manajemen sumber daya manusia yang kompeten.

TIJAUAN PUSTAKA

Pengertian Keadilan Kompensasi

Menurut Jackson, (2009:419) mendefinisikan bahwa keadilan kompensasi adalah salah satu bentuk memberikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab mereka kepada perusahaan. Gomes, (2003:129) keadilan kompensasi adalah "semua penghargaan yang didapat pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka". Dessler, (2017) kompensasi adalah segala bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan dihasilkan dari hubungan kerja mereka. Kasmir, (2016) adalah gaji yang diberikan Perusahaan memberikan karyawan, termasuk staf keuangan dan staf non keuangan. Keadilan kompensasi menurut Rivai, (2009) yang mengemukakan bahwa keadilan kompensasi merupakan sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka yang telah bekerja pada perusahaan.

Menurut Simamora, (2004:449)

Keadilan kompensasi terbagi menjadi tiga.

- 1) Keadilan eksternal
Adalah tarif upah yang setara dengan gaji yang berlaku untuk pekerjaan yang serupa dengan pasar tenaga kerja eksternal.
- 2) Keadilan internal
Keadilan internal yang merupakan fungsi dari sebuah pekerjaan di dalam organisasi, nilai ekonomi dari hasil pekerjaan, perusahaan.
- 3) Keadilan individu
Dimana seorang pekerja merasa bahwa dia memperlakukan secara

wajar dibandingkan dengan rekan kerjanya.

Indikator Keadilan Kompensasi

Ada beberapa indikator dari keadilan kompensasi menurut (Suhartini, 1999) sebagai berikut:

- 1) Kenaikan gaji
- 2) Tunjangan
- 3) Peluang promosi
- 4) Proses penilaian prestasi
- 5) Proses penentuan gaji
- 6) Proses penentuan promosi

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keadilan Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2009) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja.
- 2) Kemampuan dan kemauan perusahaan.
- 3) Serikat pekerja atau organisasi karyawan.
- 4) Lokasi-lokasi.
- 5) Kondisi ekonomi nasional.
- 6) Produktivitas dan kinerja karyawan.
- 7) Jenis dan sifat pekerjaan.
- 8) Pendidikan dan pengalaman staf.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mathis, (2006:114) "Motivasi adalah keinginan manusia. Ini akan menyebabkan orang tersebut mengambil tindakan. Menurut Robbins, (2008) motivasi adalah berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh bisnis untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi kerja adalah kondisi membimbing usaha dan kemauan orang mencapai hasil atau tujuan tertentu Sopiah, (2008).

Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator motivasi kerja menurut Herzberg, (2007:137) antara lain sebagai berikut:

- 1) Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
- 2) Tempat kerja selalu menciptakan suasana yang harmonis antara bawahan dan atasan maupun dengan rekan kerja.

- 3) Lingkungan kerja
Yang dimana memiliki fasilitas untuk mendukung pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan kerja dan suasana kerja seperti yang diharapkan.
- 4) Peluang
Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perusahaan atau organisasi selalu memberikan pendidikan dan melatih karyawannya.
- 5) Memberikan tunjangan
Manfaat yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi Layak untuk karyawan mereka.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno, (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga motivasi biasanya dimaknai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis seseorang akan dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini Beberapa faktor. Sutrisno, (2013) mengemukakan bahwa faktor motivasi terbagi menjadi faktor internal dan faktor eksternal dari karyawan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan di tempat kerja sesuai dengan standar tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tertentu Robbins, (2006). Mathis dan Jackson, (2001) mengemukakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Hasibuan, (2011) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sebagai dasar keterampilan, pengalaman dan Ketulusan dan waktu. Mangkunegara, (2007) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari karyawan yang

menyelesaikan kualitas dan kuantitas pekerjaan melakukan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2007) mengatakan indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas adalah sejauh mana karyawan menyelesaikan pekerjaan yang harus dilakukannya.
- 2) Kuantitas adalah waktu kerja karyawan dalam sehari. Beban kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.
- 3) Pelaksanaan tugas mengacu pada sejauh mana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara akurat atau tanpa kesalahan.
- 4) Tanggung jawab kerja adalah pemahaman tentang kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Timple, (2002) mengatakan Faktor kinerja meliputi Faktor internal dan eksternal yaitu:

- 1) Faktor internal, (kecenderungan) dengan kata lain, faktor terkait memiliki ciri-ciri seseorang. Misalnya, seseorang berperilaku baik karena sudah kemampuan tinggi dan seseorang pada saat yang sama, ini adalah tipe pekerja keras seseorang mengadakan pertunjukan keburukan yang disebabkan oleh orang itu kemahiran rendah orang ini tidak bekerja keras untuk meningkatkan diri kemampuannya.
- 2) Faktor eksternal, yaitu faktor yang mempengaruhi penampilan seseorang dari lingkungan. Seperti perilaku sikap dan tindakan rekan kerja bekerja, bawahan atau pemimpin, fasilitas dan iklim.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan dampak antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh keadilan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Sampling jenuh adalah teknik untuk menentukan sampel dari semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Metode yang digunakan untuk menentukan sampel adalah metode sampel jenuh atau disebut dalam istilah sensus. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan bagian integral dari desain penelitian dan digunakan untuk memperoleh data dan informasi asli yang diperlukan dalam proposal penelitian.

- 1) Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti.
- 2) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan beberapa pertanyaan untuk memperoleh data tertulis terkait sampel penelitian dari pegawai.
- 3) Skala likert adalah teknik yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada responden dan menjawab sesuai dengan penerimaannya. Sifat pernyataan tertutup artinya jawabannya sudah ditentukan oleh peneliti, responden hanya perlu memilih jawaban yang tersedia. Jawabannya mencakup lima kategori 5, 4, 3, 2, 1, dimana setiap jawaban akan ditempatkan pada tabel untuk mendapatkan rata-rata.

Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu tes yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Sesuatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan di kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu untuk diukur kuesioner Ghozali,(2011).

2) Uji Reliabilitas

Menurut sujarweni Sujarweni,(2015:108) dalam bukunya metode penelitian dan ekonomi menyatakan bahwa: “Uji reliabilitas mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan struktur pertanyaan yang merupakan dimensi variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner.

HASIL PEMBAHASAN

- 1) Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Berdasarkan uji T hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka **Hipotesis 1 diterima** yang berarti ada pengaruh antara keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja.

Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang palopo yang bergerak di sektor pembiayaan, akan termotivasi apabila keadilan kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja karyawan dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tujangan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan sehingga motivasi kerja karyawan menurun yang menyebabkan kerja keras karyawan rendah dalam mengerjakan pekerjaan.

Kasmir (2016) menyatakan bahwa keadilan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang benar maka akan mendorong karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang karyawan untuk terus bekerja. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susanto, 2016) yang menunjukkan bahwa keadilan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

- 2) Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Berdasarkan uji T hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka **Hipotesis 2 diterima** yang berarti ada pengaruh antara keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang palopo yang bergerak di sektor pembiayaan, perlu dilihat bahwa keadilan kompensasi yang diberikan kepada karyawan itu sangat bermanfaat bagi mereka yang berkerja di perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan itu tidak lepas dari kualitas dan kuantitas yang mereka miliki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan saling membantu sesama rekan kerja dengan memanfaatkan waktu luang dengan baik. Sehingga kepuasan kerja tidak lagi berpengaruh karena sesama karyawan sudah saling mengerti dan sudah terbiasa dalam menyemangati dan mensupport sesama karyawan.

Mangkunegara, (2007) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari karyawan yang menyelesaikan kualitas dan kuantitas pekerjaan melakukan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kenapa perlu dilakukan sebuah penilaian kinerja karyawan karna karyawanlah yang memegang peranan penting didalam perusahaan itu sendiri, agar karyawan dapat meningkatkan kembali semangat kerjanya serta meningkatkan perestasi kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kenelak et al., (2016). yang dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

- 3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Berdasarkan uji T hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai sig 0,007 lebih kecil dari nilai 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka **Hipotesis 3 diterima** yang berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang palopo yang bergerak di sektor pembiayaan, dilihat dari motivasi itu sendiri dimana merupakan suatu pandangan yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang, dan motivasi juga mempunyai nilai pada kinerja karyawan.

Wibowo (2014) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia, (2016). yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Berdasarkan uji F hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka **Hipotesis 4 diterima** yang berarti Keadilan Kompensasi Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

Hal ini disebabkan responden atau karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang palopo yang bergerak di sektor pembiayaan, dilihat dari suatu perusahaan tentu sangatlah dibutuhkan yang namanya keadilan kompensasi

karena kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berkerja di suatu perusahaan. Begitupun motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan karena motivasi merupakan suatu dorongan yang diberikan karyawan agar tetap semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan. Kenapa perlu dilakukan sebuah penilaian kinerja karyawan karna karyawanlah yang memegang peranan penting didalam perusahaan itu sendiri, agar karyawan dapat meningkatkan kembali semangat kerjanya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rudi Ifriansyah, (2015) tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Ameliya, (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Damayanti et al., (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel keadilan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ameliya, T. (2017). pengaruh kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di Cv Jaya Kab.Tulungagung. *Simki-Economic*, 1(2).
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22531>
- Damayanti, A. P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh

- Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1), 155–168.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalia. Terjemahan Agus Darma*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, I. (2011). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPF.
- Hariani, sagita sukma, Hamid, D., & Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Susilo, H. (2015). pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Hasibuan, Melayu, S, P. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bandung: Tarsito.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2009). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, S. . M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: P.T Bumi Akasara.
- Herzberg. (2007). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kompas Media.
- Hidayat, R. muslim, Tjahjono, H. K., & Fauziyah. (2017). pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Implementasi*, 8(1).
- Ifriansyah, Rudi. (2015). pengaruh keadilan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan waroeng spesial sambal yogyakarta. *JBTI*, 6(2).
- Ifriansyah, Rudy. (2019). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Jackson, M. dan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua*. Salemba Empat: Jakarta.
- Kenelak, D., Pio, johnly riane, & Kaparang, sonny gerson. (2016). pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica di kabupaten jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Kurnia, R. J. (2016). *pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta*.
- Lakoy, G. F. (2013). Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 771–781. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2805>
- Mangkunegara A. P. (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Refika Aditama, Bandung.
- Mathis, Robert L. (2006). *Human Resource Management, (edisi 10)*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, Robert L, dan J. H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*. PT Salemba Empat, Jakarta.
- Purnama, U. A., Suddin, A., & Triastity, R. (2017). analisis pengaruh lingkungan kerja motivasi terhadap kinerja dengan

- kepuasan kerja sebagai variabel moderating (Survei pada Tenaga Kependidikan Universitas Slamet Riyadi Surakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2).
- Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, H. V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan, Cetakan Pertama*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., & T. A. (2008). *Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour*, Buku Terjemahan. Jakarta : Gramedia.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Erlangga, Jakarta.
- Sarwono, J. (2011). *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis dengan SPSS. Edisi 5*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Suhartini. (2005). *Keadilan Dalam Pemberian Kompensasi*. *Jurnal Siasat Bisnis*, No. 4, Vol. 2, 103 – 114.
- Suhartini. (1999). *Keadilan dalam Pemberian Kompensasi*. *Jurnal Siasat Bisnis*, no. 4, Vol.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Akuntansi Manajemen*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanto, Y. (2016). *Kepemimpinan dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Kota Palembang*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwignyo, E., Wahyudi, A., & Triastity, R. (2017). *Pengaruh motivasi komitmen terhadap organisasional dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi (Survei pada Karyawan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara/KPPN Area Surakarta)*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1).
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press : Malang.
- Timple, A. D. (2002). *The Art And Scien of Business Management Leadership*. PT. Elex media kompotindo, Gramedia.
- Tjahjono, H. K. (n.d.). *Pengaruh Partisipasi Dana Ketidakpastian Tugas dalam Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Pada Kinerja Sistem Informasi (Studi Kasus PTS di Lingkungan Kopertis Wilayah V. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Pemanfaatan Sistem Yogyakarta)*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Warsito, Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1).
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Zulhaida. (2017). *Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Riou Kepri Cabang Utama Pekanbaru*. *Jurnal Al-Iqtishad, Edisi13*.

