

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 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. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting karyawan dalam suatu perusahaan.

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. Ini terlihat sebagian karyawan merasa tidak mendapatkan penghasilan yang cukup. Motivasi sangat penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia dan lebih sehat. Kurangnya motivasi karyawan akan dapat memengaruhi ketidakhadiran dan kehadiran keterlibatan

karyawan. Semangat karyawan yang rendah dapat merusak pencapaian tujuan bisnis Profitabilitas perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus perhatikan motivasi karyawan antar perusahaan dan karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain tanpa hambatan berbahaya. Kurnia, (2016)

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 berkeliraran 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. Apabila karyawan lalai dalam menjalankan tugasnya maka perusahaan tidak akan maju, karena pimpinan perusahaan harus pandai memahami status dan kondisi karyawan. 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. Orang yang sangat termotivasi akan menemukan pekerjaan dengan mudah, berperilaku baik dan dapat mengontrol mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi yang kuat yang dimiliki karyawan dalam bekerja akan menghasilkan *output* yang baik.

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. Dalam proses bagaimana perusahaan menjalankan tugasnya, manusia juga merupakan salah satu penggerak utama perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang ingin kita capai di perusahaan. Guna

mencapai tujuan yang ingin dicapai, pimpinan perusahaan dapat memberikan keadilan kompensasi atas motivasi kerja dan kinerja karyawan.

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. Namun, pada dasarnya, dugaan yang tidak adil tentang pemberian gaji kepada karyawan adalah ketidakpuasan karyawan terhadap keadilan upah, yang pada akhirnya dapat menimbulkan perselisihan dan moral di antara karyawan itu sendiri

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 diatas 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.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas 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?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, 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.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari penulis adalah:

1.4.1 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.

1.4.2 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.

1.5 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.

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 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.

Adapun macam-macam kompensasi menurut Rivai, (2009) dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial: kompensasi langsung yaitu imbalan dan kompensasi tidak langsung yaitu tunjangan.
- 2) Kompensasi non finansial: yang terdiri atas karir yang meliputi: jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi yang istimewa, sedangkan lingkungan kerja yang meliputi: pujian, bersahabat dengan rekan kerja, nyaman dalam bertugas, serta menyenangkan dan kondusif.

Keadilan merupakan prinsip yang terpenting dalam sebuah perusahaan dalam memberikan kompensasi. Suhartini, (2005) mengemukakan bahwa keadilan merupakan jantung dari kompensasi itu sendiri. Dengan adanya program keadilan kompensasi rasanya adil sangat bagi karyawan, karna karyawan akan merasa puas dan juga berdampak akan motivasi yang diberikan pada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

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

Bahwa tingkat gaji yang pantas atau patut di nilai ialah berdasarkan pekerjaan internalnya mereka yang berada di organisasi ataupun perusahaan. Keadilan internal yang merupakan fungsi dari sebuah pekerjaan di dalam organisasi, nilai ekonomi dari hasil pekerjaan, atau dari status sosial pekerjaan, seperti hak dan kekuasaan, pengaruh lingkungan, dan statusnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keadilan internal dimana sehubungan kemajuan gaji di antara pekerjaan-pekerjaan yang berbeda di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.

3) Keadilan individu

Dimana seorang pekerja merasa bahwa dia memperlakukan secara wajar dibandingkan dengan rekan kerjanya. Ketika ada seorang perkerja yang menerima

kompensasi dari sebuah perusahaan, maka persepsi keadilan dipengaruhi oleh dua faktor yang dimana diantaranya:

- a). Resiko kompensasi terhadap masukan upaya pendidikan, pelatihan, ketahanan akan kondisi kerja yang merugikan seseorang.
- b). Perbandingan antara rasio yang satu dengan rasio pekerja lain yang dimana terjadi pada kontak langsung.

2.1.2 Tujuan Keadilan Kompensasi

Menurut Rachmawati, (2008) tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan:

- 1) Mempekerjakan karyawan yang berkualitas

Perusahaan bersaing satu sama lain untuk mendapatkan karya perempuan berkualitas tinggi dan memenuhi standar tinggi permintaan perusahaan.

- 2) Mempertahankan karyawan yang ada

Dengan kompensasi yang kompetitif, perusahaan dapat mempertahankan calon karyawan, dan Kualitas untuk tetap bekerja untuk perusahaan. masalah ini Mencegah tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi Dan perusahaan lain membajak karyawan dengan godaan gaji yang tinggi.

- 3) Adanya keadilan

Perusahaan harus mempertimbangkan memberi kompensasi yang adil. Manajemen kompensasi menjamin rasa keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan.

4) Perubahan sikap dan perilaku

Memberi karyawan remunerasi yang memadai dan adil harus mampu meningkatkan sikap dan perilaku tidak menguntungkan dan memengaruhi produktivitas pekerjaan.

5) Hemat biaya

Rencana kompensasi yang masuk akal membantu perusahaan mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia berada pada tingkat biaya yang wajar. Dengan gaji yang kompetitif, perusahaan anda bisa mendapatkan keseimbangan dari etika profesional peningkatan staf.

6) Legitimasi administratif kompensasi harus mengikuti aturan pemerintah diatur oleh undang-undang. maka Setiap kompensasi perusahaan didistribusikan secara merata menurut peraturan pemerintah.

2.1.3 Fungsi Keadilan Kompensasi

Menurut Dessler, (2009) ada tiga poin kompensasi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Pembayaran finansial langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, intensif atau bonus / komisi.
- 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) berupa tunjangan dan asuransi.
- 3) Imbalan non-finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja *fleksibel* dan kantor bergengsi.

Kompensasi bertindak sebagai stimulus karyawan bekerja agar dapat meningkatkan motivasi dan mempertahankan fungsinya agar dapat bertahan di perusahaan yang ditempatinya.

2.1.4 Indikator Keadilan Kompensasi

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

- 1) Kenaikan gaji
- 2) Tunjangan merupakan salah satu komponen yang terpenting mengenai kompensasi finansial tidak langsung, karena kompensasi meliputi semua imbalan yang tidak tercakup kedalam kompensasi langsung itu sendiri seperti, gaji, upah, tunjangan, uang bulan, asuransi, uang untuk lanjut usia.
- 3) Peluang promosi
- 4) Proses penilaian prestasi
- 5) Proses penentuan gaji
- 6) Proses penentuan promosi

2.1.5 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. Sistem pembayaran kompensasi yang umum digunakan meliputi: Sistem waktu, sistem keluaran dan sistem grosir.

Sedangkan, Hasibuan, (2016) mencontohkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan tuntutan tenaga kerja.
- 2) Kemampuan dan kemauan perusahaan.
- 3) Serikat pekerja/organisasi staf.
- 4) Efisiensi staf.
- 5) Pemerintah dan hukum dan keputusan presiden.
- 6) Biaya hidup.
- 7) Posisi staf.
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja.
- 9) Kondisi ekonomi nasional.
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan.

2.2.1 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). Sutrisno, (2013) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, sehingga motivasi biasanya dimaknai sebagai faktor pendorong perilaku

seseorang. Dari beberapa pengertian yang dibahas diatas maka dapat kita simpulkan bahwasanya, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang akan memberikan baik itu arti yang begitu besar ataupun usaha yang dilakukan seseorang supaya dapat berusaha dan bekerja lebih giat lagi agar dapat mencapai kebutuhan yang diinginkannya.

2.2.2 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.

2.2.3 Fungsi Dan Tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut Hasibuan, (2009) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4 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.

2.3.1 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. 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. Handoko, (2008) mengemukakan bahwa ada dua teori utama untuk mengukur kinerja individu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah kemampuan menyelesaikan pekerjaan benar dan benar, dan efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang benar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Organisasi didirikan ditempat tentunya ada maksud dan tujuan tertentu, sementara tujuan itu sendiri belum sepenuhnya akan dicapai jika karyawan belum memahami tujuan dari pekerjaan yang hendak dilakukannya. Artinya bahwa pencapaian tujuan di setiap harinya harus dapat dilakukan oleh karyawan dan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi itu sendiri. Oleh karena

itu seorang karyawan harus dapat memahami indikator-indikator kinerja karyawan karena itu merupakan bagian dari pemahaman terhadap hasil dari pekerjaannya.

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.

2.3.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2005:52) tujuan kinerja karyawan secara umum diantaranya yaitu:

- 1) Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Menyusun sasaran dimasa mendatang.
- 6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- 7) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.

- 8) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 9) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Seorang pemimpin organisasi harusnya ialah menyadari bahwa adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan berkerja pada ditempat yang sama namun tingkat produktivitas mereka itu tidak sama.

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 kerja organisasi.

2.3.5 Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Rivai, (2013:315) fungsi kinerja yakni sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja berupa kegiatan yang meningkatkan prestasi karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan penempatan, membantu dalam promosi, transfer dan penurunannya rata-rata.
- 3) Sebagai peningkatan kinerja karyawan.
- 4) Sebagai pelatihan dan pengembangan karyawan.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Nilai bagus atau jelek tentukan keadaan sumber daya di seluruh perusahaan manusia berpera.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Judul, Dan Tahun	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ameliya,(2017) Pengaruh kompensasi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan cv subur jaya kab. Tulungagung	Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional.	Variabel independen: kompensasi, motivasi dan komunikasi variabel dependen: kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan oleh uji normalitas dan uji heterokedastisitas, kompensasi, motivasi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rudi Ifriansyah, (2015) Pengaruh keadilan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif	Variabel independen: keadilan kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerjavariablel dependen: kinerja	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap

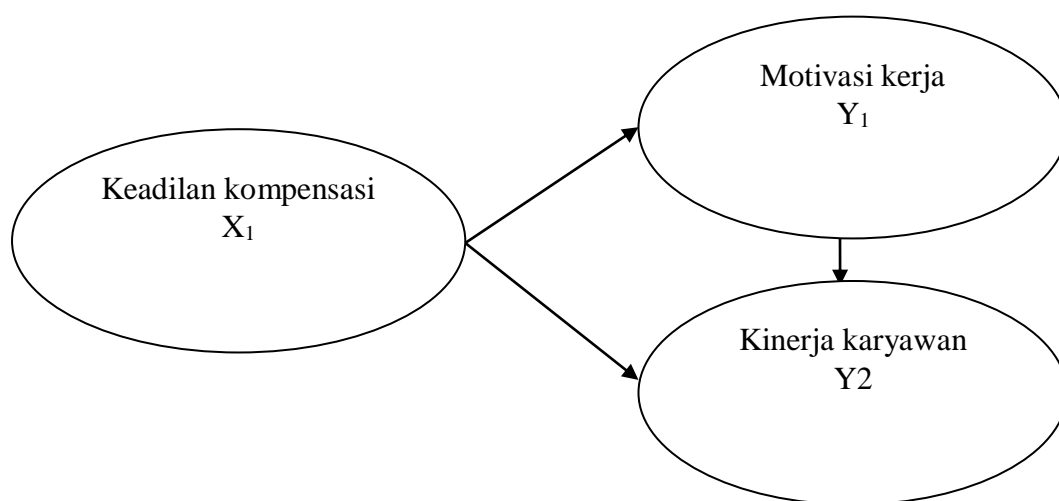
	waroeng spesial sambel yogyakarta		karyawan	kinerja karyawan
3	Zulhaida,(2017) Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank riau kepri cabang utama pekanbaru	Metode penelitian deskriptif kuantitatif	Variabel independen: kepemimpinan dan kompensasi. variabel dependen: kinerja karyawan.	Bedasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.
4	Kenelak et al., (2016) Pengaruh kompensasi terhadap kineja karyawan pada koperasi serba usaha baliem arabica di kabupaten jayawijaya	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif.	Variabel independen: kompensasi variabel dependen: kinerja karyawan	Berdasarkan hasil atau analisa data penelitian yang menunjukkan bahwa, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sangat kuat terhadap kinerja karyawan.
5	Kurnia,(2016) Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur yogyakarta	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Variabelindep enden: kompensasi dan motivasi kerja. variabel dependen: kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	Purnama et al., (2017) Analisis pengaruh lingkungan kerja dan mitivasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja	Teknik yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner.	Variabel independen: lingkuan kerja, motivasi, kepuasan kerja. variabel dependen:	Berdasarkan hasil dari peneltian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh

	sebagai variabel moderatin (survei pada tenaga pendidikan univesitas slamet riyadi surakarta)		kinerja karyawan.	signifikan terhadap kinerja tenaga pendidikan universitas slamet riyadi surakarta.
7	Suwignyo et al., (2017) Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai mediasi (survei pada karyawan kantor pelayanan perbendaharaan negara/kkpn area surakarta)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.	Variabel independen: motivasi, komitmen organisasional variabel dependen: kepuasan kerja.	Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan kkpn area surakarta.
8	Damayanti et al., (2013) Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) surakarta	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif	Variabel independen: kopensasi dan motivasi kerja variabel dependen: kinerja karyawan	Berdasarkan hasil pemelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (pdam) surakarta.
9	Warsito et al., (2016) Pengaruh motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif	Variabel independen: motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja variabel	Berdasarkan hasil penelitian tersebut yang menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

	colomadu kabupaten Karangayar		dependen: kinerja perangkat desa	kinerja perangkat desa di kecamatan colomadu kabupaten Karangaya.
10	Hariani et al., (2015) pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia Tbk Malang)	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling yaitu jenis simple random sampling.	Variabel independen: kompensasi variabel dependen: motivasi kerja dan kinerja karyawan	Berdasarkan hasil penelitian tersebut yang menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka berfikir ini yang mencakup pengaruh keadilan kompensasi, terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara sebelum dilakukan penelitian, yang diturunkan melalui penelitian literatur secara seksama. Seperti yang telah dibahas di atas tentang masalah saat ini, maka peneliti akan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1: Keadilan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Hipotesis 2: Keadilan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

Hipotesis 4: Keadilan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 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.

3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo. Waktu pelaksanaan penelitian adalah 3 bulan.

3.3 Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Yang berjumlah 50 responden.

2) Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi, dan sampel terdiri dari beberapa anggota yang dipilih oleh populasi. 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.

3.4 Jenis-Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang diperoleh melalui investigasi dengan menggunakan metode kuantitatif.

Adapun data yang diperoleh berdasarkan sumbernya dapat dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari orang pertama, atau data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti setelah menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Mandiri Utama Finance cabang Palopo.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah bagian dari penelitian dan mendukung data atau informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang ada untuk melengkapi penelitian.

3.5 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) Koesioner 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.

STS	TS	N	S	SS
------------	-----------	----------	----------	-----------

Adapun keterangan koisioner yang tergolong ordinal skala likert

STS: sangat tidak setuju : Diberikan nilai skor 1

TS: tidak setuju : Diberikan nilai skor 2

N: netral : Diberikan nilai skor 3

S: setuju : Diberikan nilai skor 4

SS: sangat setuju : Diberikan nilai skor 5

3.6 Variabel Penelitian Dan Defenisi Oprasional

1) Variabel Penelitian

Variabel penelitan dan definisi operasional yang menentukan cara menjalankan variabel yang relevan dari objek yang akan dipelajari.

Variabel independen (variabel mempengaruhi) yaitu keadilan kompensasi (X_1) terhadap variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) yaitu motivasi kerja (Y_1) sebagai variabel antara dan kinerja karyawan (Y_2) sebagai variabel terikat.

2) Definisi Oprasional

Definisi oprasional adalah suatu alat yang digunakan untuk menghindari interpretasi ganda yaitu dengan membatasi variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel Dan Definisi Oprasional

No	Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	Skala
1	Keadilan kompensasi X	Keadilan kompensasi merupakan bagian dari hubungan antara organisasi dan sumber daya manusia, baik itu kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung.	1.Kenaikan gaji 2.Tunjangan 3.Peluang promosi 4.Proses penilaian prestasi 5.Proses penentuangaji 6.Proses penentuang promosi Suhartini, (1999)	Ordinal
2	Motivasi kerja Y ₁	Motivasi kerja merupakan salah satu roda penggerak yang diberikan kepada karyawan, sehingga mereka bersemangat dalam bekerja.	1.Hubungan dengan rekan kerja dan atasan 2.Lingkungan kerja 3.Peluang untuk meningkatkan pengetahuan 4.Memberikan tunjangan Herzberg, (2007)	Ordinal
3	Kinerja	Kinerja karyawan mengacu pada	1. kuantitas	Ordinal

	karyawan Y ₂	tingkat pencapaian karyawan dalam hal keterampilan, pengalaman dan waktu.	2. kualitas 3. pelaksanaan tugas 4. tanggungjawab kerja Mangkunegara, (2007)	
--	-------------------------	---	---	--

3.7 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.

3.8 Metode Analisis Data

1) Analisis jalur (*path analysis*)

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal inheren antar variabel berdasarkan tatanan

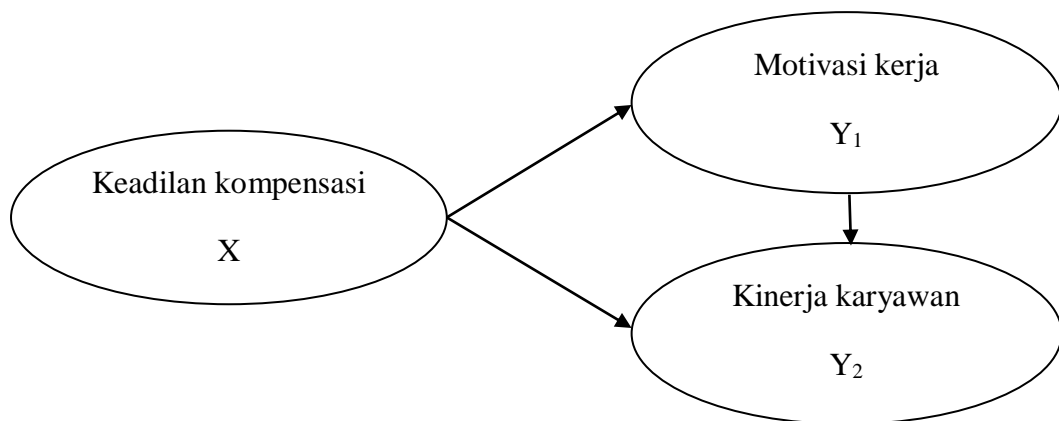
sementara, dengan menggunakan koefisien jalur sebagai ukuran nilai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen Sarwono,(2011).

Dalam penelitian ini, data yang terkumpul diolah sesuai dengan prinsip deskriptif, dan metode statistik digunakan untuk analisis sehingga dapat menjawab rumusan pertanyaan dan menguji hipotesis yang telah dikemukakan. Teknik analisis yang digunakan dalam uji Hipotesis ini adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Teknik analisis jalur juga merupakan pengembangan korelasi yang dapat diuraikan menjadi beberapa interpretasi hasil. Padahal, teknik ini disebut juga kausalitas. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya koneksi (kontribusi) yang diwakili oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan kausal antara variabel keadilan kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2). Definisi lain dari analisis jalur adalah teknik yang digunakan untuk menganalisis kausalitas yang terjadi pada regresi berganda jika variabel independen tidak hanya berpengaruh langsung terhadap variabel dependen, tetapi juga secara tidak langsung mempengaruhi variabel dependen.

Adapun tahapan yang dilakukan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

a) Tahap I

Menentukan model diagram jalur berdasarkan paradigma hubungan antar variabel dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Model Jalur

b. Tahap ke II

Membuat persamaan dari diagram jalur persamaan structural. Sesuai dengan model diagram jalur pada penelitian ini yaitu:

$$\text{Motivasi kerja} = \beta_1 \text{ keadilan kompensasi} + \epsilon_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$\begin{aligned} \text{Kinerja karyawan} &= \beta_1 \text{ keadilan kompensasi} + \beta_2 \text{ motivasi kerja} + \\ &\epsilon_2 \dots \dots \dots (2) \end{aligned}$$

c. Tahap ke III

Analisis model *path analysis* yang dimana menggunakan SPSS versi 22 yang sesuai dengan sub struktur penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Umum

PT Mandiri Utama Finance (MUF. Dibaca *move*, bahasa Inggris) merupakan anak perusahaan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk yang bergerak di sektor pembiayaan multiguna untuk melayani masyarakat Indonesia dengan cara pembayaran secara cicilan (angsuran) per bulan. MUF berdiri secara resmi pada tanggal 21 Januari 2015 dan telah terdaftar serta diawasi oleh regulator otoritas jasa keuangan nomor 29/POJK.05/2014.

Mandiri Utama Finance (MUF) merupakan perusahaan pembiayaan dimana merupakan salah satu anak perusahaan bank terbesar di Indonesia, yaitu Bank Mandiri Tbk. Orientasi bisnis MUF adalah peningkatan volume nasabah beserta pembiayaan yang signifikan, dengan dukungan otomatisasi sistem yang terintegrasi.

Sebagai perusahaan induk, Bank Mandiri Tbk akan mendukung pengembangan bisnis seluruh perusahaan anak sebagai bagian dari strategi integrasi Mandiri Group melalui jaringan bisnis yang luas dengan basis nasabah yang besar untuk mensinergikan seluruh perusahaan anak di bawah Mandiri Group. Sebagai anak perusahaan salah satu bank terbesar, PT Bank Mandiri (Persero) Tbk, MUF merupakan perusahaan pembiayaan dengan skala besar. Segmen pembiayaan MUF difokuskan kepada bidang otomotif, baik baru maupun bekas dengan orientasi bisnis peningkatan volume nasabah beserta pembiayaan yang signifikan. Hal ini didukung oleh :

- 1) Produk pembiayaan yang beragam
- 2) Rate bunga yang kompetitif
- 3) Jaringan layanan yang luas, didukung oleh jaringan MUF & Bank Mandiri

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo

Dalam hal tingkat pencapaian tujuan yang diperlukan perusahaan dalam suatu perencanaan dan tindakan yang nyata untuk mewujukannya. Jadi perlu kita ketahui bawasanya visi dan misi merupakan suatu konsep perencanaan yang di sertai dengan tindakan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

1) Visi PT. Mandiri Utama Finance (MUF)

PT. Mandiri Utama Finance (MUF) didirikan untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang terbaik dan memiliki reputasi.

2) Misi PT. Mandiri Utama Finance (MUF)

Adalah sebagai perusahaan induk, Bank Mandiri Tbk akan mendukung pengembangan bisnis seluruh perusahaan anak sebagai bagian dari strategi integrasi mandiri group melalui jaringan bisnis yang luas dengan basis nasabah yang besar untuk mensinergikan seluruh perusahaan anak di bawah mandiri group.

4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan baik itu perusahaan kecil maupun besar, struktur organisasi sangatlah penting, karena struktur organisasi merupakan alur *job description* dalam pelaksanaan kerja yang baik dan terarah, serta dapat diketahui batas tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Oleh karena itu PT. Mandiri Utama Finance yang merupakan suatu organisasi yang berskala besar senantiasa

mengadakan pembaharuan struktur organisasi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan perusahaan.

Pada bagian ini, penulis akan memperkenalkan struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Struktur organisasi PT. Mandiri Utama Finance dibentuk dalam satuan garis komando, karena proses dan garis lurus/tanggung jawab vertikal, dimana ada perintah atau seorang pemimpin yang memerintah dari atas ke bawah. Hal yang sama berlaku untuk tangga organisasi harus mengajukan keputusan tingkat yang lebih tinggi, hal ini dapat dilihat oleh atasan untuk mendapatkan solusi. Jadi hal tersebut dapat dilihat pada bagan organisasi PT. Mandiri Utama Finance.

4.1.4 Uraian Tugas

- 1) *Branch* Manajer, yang bertugas sebagai pemimpin yang mengatur jalannya tugas-tugas karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance, dan bertanggungjawab atas jalannya tugas-tugas tersebut.
- 2) *A/R Head*, yang dimana bertanggungjawab untuk mengelolah karyawan dari sebuah organisasi.
- 3) *Administration Head*, yang dimana bertugas sebagai koordinator dalam mengelolah keuangan.
- 4) *Business Relation Ship Head*, adalah posisi atau devisi yang bertugas untuk menjaga hubungan baik dengan nasabah perusahaan dalam dunia perbankan, baik secara internal perusahaan maupun dalam eksternal di perusahaan.
- 5) *Customer Relation Head*, yang bertugas untuk menangani keluhan atau kekhawatiran dari *customer* yang membeli barang atau jasa dari perusahaan.

- 6) *Credit Marketing Head-Mcy*, adalah salah satu jabatan pada perusahaan yang termasuk kedalam bagian divisi perusahaan (*marketing*) yang bertugas untuk memasarkan produk mencari nasabah, survey kelayakan konsumen dan membina hubungan baik dengan *dealer/showroom*.
- 7) *Credit Marketing Head-car*, tugas dari CMO itu sendiri yaitu setelah konsumen mengajukan permohonan pembiayaan sebuah kendaraan mobil, maka CMO membuat perhitungan kredit berdasarkan besarnya uang muka dari konsumen tersebut.
- 8) CA (*Credit Analys*), bertanggungjawab untuk menganalisis data pelanggan.
- 9) *HCGA Head*, yang bertanggungjawab atas terlaksananya proses administrasi ke karyawan sesuai dengan policy perusahaan, memastikan kegiatan training di cabang dapat berjalan sesuai dengan ketentuan perusahaan, memonitor dan memelihara aset perusahaan dan memastikan pemenuhan man power berjalan dengan lancar sesuai dengan ketentuan.
- 10) *ADH*, yang dimana mengelola semua kegiatan administrasi dalam perusahaan dan memastikan semua kegiatan administrasi berjalan lancar.
- 11) *Admin Marketing*, mereka yang bertanggungjawab untuk mengelola operasi pemasaran sebuah perusahaan. Umumnya, mereka ditugaskan untuk mempromosikan produk dan layanan perusahaan ke pasar dan meningkatkan popularitas *brand* di *platform* media digital.

4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian yang akan disajikan dari hasil penelitian ini Adalah untuk memberikan gambaran tentang distribusi data didapat di lapangan.

Apa yang ditunjukkan dalam deskripsi data ini adalah disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi dan persentase masing-masing indikator frekuensi dan skor.

1) Deskripsi Variabel Keadilan Kompensasi

Variabel keadilan kompensasi terdiri dari 6 item pernyataan. Jadi adapun beberapa deskripsi pernyataan yang terdapat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Deskripsi Variabel Keadilan Kompensasi

ITEM	SKOR					JUMLAH
	STS	TS	N	S	SS	
X _{1.1}	0	0	6	21	23	50
X _{1.2}	0	0	8	23	19	50
X _{1.3}	0	3	10	20	17	50
X _{1.4}	0	3	7	25	15	50
X _{1.5}	0	1	18	20	11	50
X _{1.6}	0	6	7	22	15	50

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Adapun keterangan dari tabel deskripsi diatas antara lain sebagai berikut:

Item X_{1.1} responden yang dimana memilih netral ada 6 orang , yang setuju 21 orang dan adapun yang memilih sangat setuju 23 orang.

Item X_{1.2} responden yang dimana memilih netral ada 8 orang, yang setuju 23 orang dan adapun yang memilih sangat setuju 19 orang.

Item X_{1.3} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 3 orang, netral 10 orang, yang setuju 20 orang dan adapun yang sangat setuju 17 orang.

Item X_{1.4} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 3 orang, netral 7 orang, yang setuju 25 orang dan adapun yang sangat setuju 15 orang.

Item X_{1.5} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 3 orang, netral 18

orang, yang setuju 20 orang dan adapun yang sangat setuju 11 orang.

Item X_{1.6} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 6 orang, netral 7 orang, yang setuju 22 orang dan adapun yang sangat setuju 15 orang.

Tabel 4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

ITEM	SKOR					JUMLAH
	STS	TS	N	S	SS	
Y _{1.1}	0	0	8	24	18	50
Y _{1.2}	0	1	9	22	18	50
Y _{1.3}	0	2	13	22	13	50
Y _{1.4}	0	4	10	22	14	50

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Adapun keterangan dari tabel deskripsi diatas antara lain sebagai berikut:

Item Y_{1.1} responden yang dimana memilih netral ada 8 orang, yang setuju 24 orang dan adapun yang memilih sangat setuju 18 orang.

Item Y_{1.2} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 1 orang, netral 9 orang, yang setuju 22 orang dan adapun yang sangat setuju 18 orang.

Item Y_{1.3} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 2 orang, netral 13 orang, yang setuju 22 orang dan adapun yang sangat setuju 13 orang.

Item Y_{1.4} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 4 orang, netral 10 orang, yang setuju 22 orang dan adapun yang sangat setuju 14 orang.

Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

ITEM	SKOR					JUMLAH
	STS	TS	N	S	SS	
Y _{2.1}	0	1	13	18	18	50
Y _{2.2}	0	0	9	24	17	50
Y _{2.3}	0	2	9	18	21	50
Y _{2.4}	0	2	14	16	18	50

Sumber: Data Hasil Uji Analisis Statistik (2021)

Adapun keterangan dari tabel deskripsi diatas antara lain sebagai berikut:

Item Y_{2.1} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 1 orang, netral 13 orang, yang setuju 18 orang dan adapun yang memilih sangat setuju 18 orang.

Item Y_{2.2} responden yang dimana memilih netral ada 9 orang, yang setuju 24 orang dan adapun yang sangat setuju 17 orang.

Item Y_{2.3} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 2 orang, netral 9 orang, yang setuju 18 orang dan adapun yang sangat setuju 21 orang.

Item Y_{2.4} responden yang dimana memilih tidak setuju ada 2 orang, netral 14 orang, yang setuju 16 orang dan adapun yang sangat setuju 18 orang.

4.2 Uji Instrumen Penelitian

4.2.1 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 Ghazali, (2011).

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

NO	Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keputusan
1	Keadilan Kompensasi	X _{1.1}	0,715	0,279	Valid
		X _{1.2}	0,643	0,279	Valid
		X _{1.3}	0,741	0,279	Valid
		X _{1.4}	0,594	0,279	Valid
		X _{1.5}	0,753	0,279	Valid
		X _{1.6}	0,665	0,279	Valid
2	Motivasi Kerja	Y _{1.1}	0,702	0,279	Valid
		Y _{1.2}	0,633	0,279	Valid
		Y _{1.3}	0,660	0,279	Valid
		Y _{1.4}	0,699	0,279	Valid
3	Kinerja Karyawan	Y _{2.1}	0,690	0,279	Valid
		Y _{2.2}	0,720	0,279	Valid
		Y _{2.3}	0,774	0,279	Valid
		Y _{2.4}	0,774	0,279	Valid

Sumber: Data Lampiran 4 diolah di SPSS,(2021)

Dari beberapa item pernyataan diatas, semuanya dinyatakan valid karena diatas rata-rata, dimana r hitung lebih < r tabel. Sehingga dengan demikian penelitian ini akan terus berlanjut pengujian selanjutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut 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.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

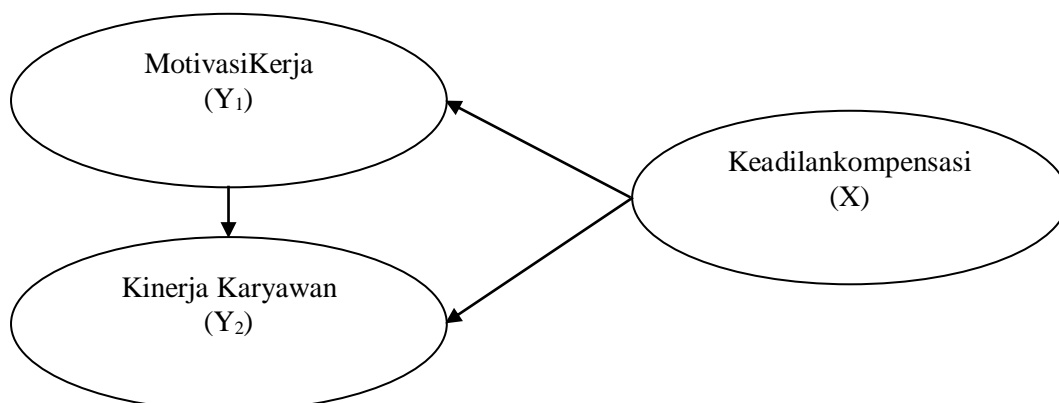
Cronbach's Alapha	N of Items
.917	14

Sumber: *Output SPSS Lampiran 5,(2021)*

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 4.6 dapat menunjukkan bahwa variabel keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki *Cronbach Alpha* sebesar $0,917 > 0,60$. Hal ini dapat menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian tersebut reliabel.

4.3 Analisis Jalur

Sebelum melakukan analisis, akan terlebih dahulu struktur hubungan kausal antara variabel Keadilan Kompensasi (X), Motivasi Kerja (Y₁), dan Kinerja Karyawan (Y₂) dalam gambar dibawah ini:

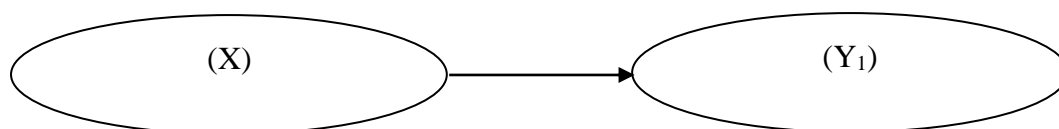


Gambar 4.1 Analisis Jalur

4.3.1 Pengujian Sub Struktural 1

Analisa pengaruh Keadilan Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y₂) yang akan digambarkan dalam sebuah model dan selanjutnya akan disebut dengan sub-struktur 1.

Adapun gambar dari sub-struktur 1 dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2 Pengujian Sub Struktural 1

Selanjutnya dengan menggunakan program aplikasi SPSS, analisa data X, Y₁ untuk memperoleh hasil yang diolah dengan menggunakan SPSS. Dalam menganalisa pengaruh Keadilan Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y₁) yang digunakan metode *paht analysis* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji tPengujian Sub Struktural I**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)					
Keadilan_kompensasi	4.530	1.751		2.887	.013
	.478	.071	.697	6.725	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_kerja

Sumber: *Output SPSS Lampiran 6,(2021)*

Hipotesis 1: Diduga ada pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Motivasi

Kerja.

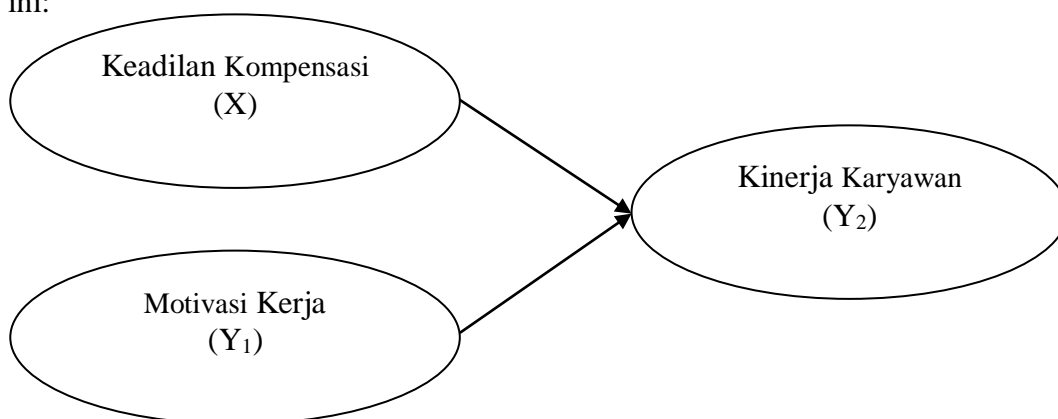
Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} maka Hipotesis diterima

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 6,725 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $T_{tabel} = 2,010$. Dengan demikian diketahui bahwa T_{hitung} lebih besar T_{tabel} ($6,725 > 2,010$) sehingga **Hipotesis 1** diterima yang berarti ada pengaruh antara Keadilan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja.

4.3.2 Pengujian Sub Struktural II

Analisa pengaruh Keadilan Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2) akan menggambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut sub struktural 2 maka dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.3 Pengujian Sub Struktural II

Selanjutnya dengan menggunakan bantuan SPSS, analisa data X, Y_1 dan Y_2 dimana memperoleh hasil yang diolah dengan menggunakan SPSS. Dalam menganalisa pengaruh Keadilan Kompensasi (X) Terhadap Motivasi Kerja (Y_1) dan Kinerja Karyawan (Y_2) yang digunakan metode path analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji t pengujian substruktur II**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (constant)					
Keadilan_kompensasi	1.063	1.845		.576	.567
	.360	.098	.473	3.678	.001
Motivasi_kerja	.405	.142	.366	2.842	.007

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Sumber: *Output* SPSS Lampiran 7,(2021)

1.Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2: Keadilan Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} maka Hipotesis diterima

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 3,678 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $T_{tabel} = 2,010$. Dengan demikian diketahui bahwa T_{hitung} lebih besar T_{tabel} ($3.678 > 2,010$) sehingga **Hipotesis 2 diterima** yang berarti ada pengaruh antara Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} maka Hipotesis diterima

T_{hitung} memiliki nilai sebesar 2,842 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $T_{tabel} =$

2,010. Dengan demikian diketahui bahwa T_{hitung} lebih besar T_{tabel} ($2,842 > 2,010$) sehingga **Hipotesis 3 diterima** yang berarti ada pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.8 Uji F Pengujian Sub Struktural III

Anova^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	222.730	2	111.365	35.117	.000 ^b
Residual	149.050	47	3.171		
Total	371.780	49			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Keadilan_kompensasi

Sumber: *Output SPSS Lampiran 8, (2021)*

Hipotesis 4: Keadilan Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

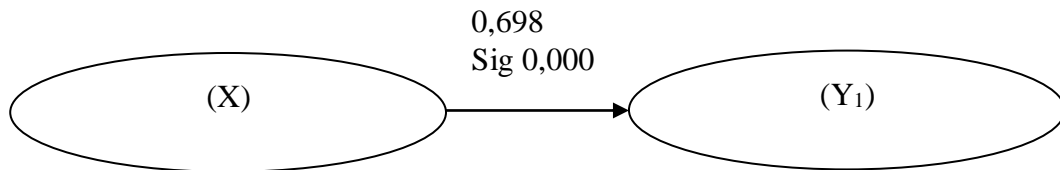
Dasar Pengambilan Keputusan:

Jika $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} maka Hipotesis diterima

F_{hitung} memiliki nilai sebesar 35,117 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df1 = \text{variabel} - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $F_{tabel} = 4,402$. Dengan demikian diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sehingga **Hipotesis 4 diterima** yang berarti Keadilan Kompensasi Berpengaruh Secara Bersama-sama Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

4.3.3 Persamaan Regresi Sub Struktural 1

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari persamaan regresi sebagai berikut:

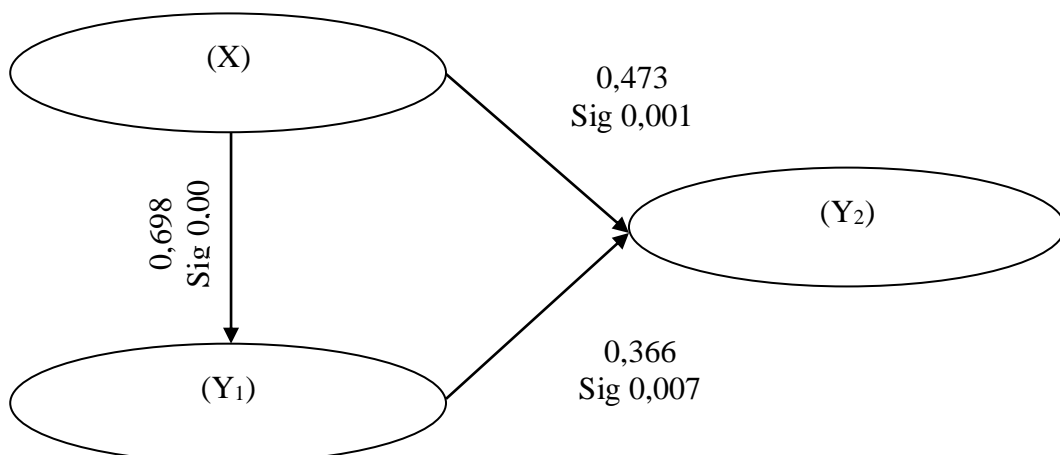


Gambar 4.4 Persamaan Regresi Sub Struktural 1

Dari gambar diatas dapat diperoleh persamaan regresi yang pertama yaitu pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 0,698

4.3.4 Persamaan Regresi Sub Struktural 2

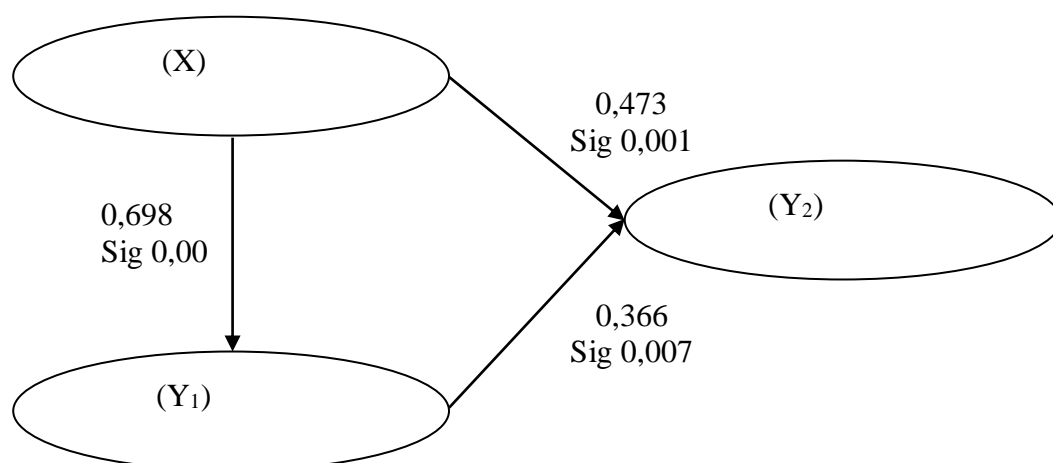
Analisa pengaruh keadilan kompensasi (X) terhadap motivasi kerja (Y₁) dan kinerja karyawan (Y₂) yang akan digambarkan dalam sebuah model yang selanjutnya akan disebut dengan sub struktural 2 dan dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.5 Persamaan Regresi Sub Struktural 2

Dari gambar diatas diperoleh persamaan regresi yang pertama yaitu pengaruh keadilan terhadap motivasi kerja sebesar 0,698. Persamaan regresi kedua yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,366. Persamaan regresi ketiga yaitu keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,473. Persamaan regresi keempat yaitu pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dimana memiliki nilai $0,698 + 0,366 + 0,473$.

4.4 Menghitung Jalur



Gambar 4.6 Hasil Perhitungan Jalur

4.4.1 Pengaruh Langsung

Untuk menghitung pengeruh langsung yang digunakan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

$$X \longrightarrow Y_2 = 0,473$$

- 2) Pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja.

$$X \longrightarrow Y_1 = 0,698$$

3) Pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja.

$$Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,366$$

4.4.2 Pengaruh Tidak Langsung

Untuk menghitung tidak langsung yang digunakan sebagai berikut:

Pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.

$$X \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = 0,698 \times 0,473 = 0,330$$

Koefisien jalur pada Gambar 4.7 menunjukkan masing-masing hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian untuk menguji hipotesis. Nilai koefisien jalur secara ringkas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Koefisien Antar Jalur

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Melalui Y_1	Total
$X \rightarrow Y_2$	0,473	$0,698 \times 0,473 = 0,330$	0,803
$X \rightarrow Y_1$	0,698	-	0,698
$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,366	-	0,366

Tabel 4.10 Kesimpulan Koefisien Antar Jalur

Variabel			Standardized Coefficients Beta	Probabilitas Signifikan	Keterangan
Keadilan Kompensasi		Kinerja Karyawan	0,473	0,001	Signifikan
Keadilan Kompensasi		Motivasi Kerja	0,698	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja		Kinerja Karyawan	0,366	0,007	Signifikan
Keadilan Kompensasi	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,330	0,000	Signifikan

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Peneliti memperoleh penelitian ini setelah melakukan analisis data bersumber dari koesioner dan menggunakan metode analisis jalur.

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.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di Bab IV, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Keadilan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil uji T dimana T_{hitung} memiliki nilai sebesar 6,725 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $T_{tabel} = 2,010$. Dengan demikian diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,725 > 2,010$).
Kenapa bisa dikatakan berpengaruh karena T_{hitung} lebih besar T_{tabel} .
- 2) Keadilan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil uji T $hitung$ memiliki nilai sebesar 3,678 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $T_{tabel} = 2,010$. Dengan demikian diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,678 > 2,010$)
Kenapa bisa dikatakan berpengaruh karena T_{hitung} lebih besar T_{tabel} .
- 3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil uji T dimana T_{hitung} memiliki nilai sebesar 2,842 sedangkan T_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $T_{tabel} = 2,010$. Dengan demikian diketahui bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,842 > 2,010$).
Kenapa bisa dikatakan berpengaruh karena T_{hitung} lebih besar T_{tabel} .
- 4) Keadilan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap Motivasi Kerja

dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Palopo. Berdasarkan hasil uji F, dimana F_{hitung} memiliki nilai sebesar 35,117 sedangkan F_{tabel} dilihat pada taraf probabilitas 0,05 dimana $df_1 = \text{variabel} - 1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = \text{jumlah sampel} - 2 = 50 - 2 = 48$ sehingga $F_{tabel} = 4,402$. Dengan demikian diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($35,117 > 4,402$).

Kenapa bisa dikatakan berpengaruh karena F_{hitung} lebih besar T_{tabel} .

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

Pihak manajemen perusahaan harus lebih meningkatkan pemberian keadilan kompensasi kepada karyawan sehingga karyawan merasa lebih diperhatikan juga merasa lebih nyaman dan senang bekerja pada perusahaan tersebut, supaya tidak timbul rasa cemburu antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, jadi perusahaan harus adil dalam memberikan keadilan kompensasi.

Pihak manajemen perusahaan perlu juga memberikan motivasi atau dorongan terhadap karyawan agar tetap semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka ketika ia diberi tugas baik dari segi fisik maupun non fisik.

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., & 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.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- 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 Scicien of Business Management Leadership*,. PT. Elex media kompotindo, Gramedia.
- Tjahjono, H. K. (n.d.). *Pengaruh Partisipasi Dana Ketidakpastian Tugas dalam Pengembangan Sistem Informasi Manejemen 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*, Edisi 13, 1.