

KONTRIBUSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BTM SAKINATUL UMMAH LAMPUNG TIMUR

^{1*)}Syaiful Bakhri, ¹⁾Viona Nur Azizah, ¹⁾Dede, ¹⁾Fauzi

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Bakti Nusantara

e-mail: ^{*)}syaifulpoles@gmail.com

ABSTRAK

Pergerakan perekonomian suatu bangsa sesungguhnya ditopang berbagai sektor, termasuk lembaga keuangan mikro syariah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) Braja Harjosari Lampung Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BTM Sakinatul Ummah Braja Harjosari Lampung Timur. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh sejumlah 18 orang. Prosedur analisis data yang digunakan untuk analisis statistik antara lain uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0.026 < 0.05$, (2) Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0.192 > 0.05$ (4) Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai signifikansi sebesar $0.003 < 0.05$.

Kata kunci: Kompensasi; Motivasi; Kinerja Karyawan; Lembaga Keuangan Mikro Syariah

ABSTRACT

The economic movement of a nation is actually supported by various sectors, including Islamic microfinance institutions. This study aims to determine whether compensation and motivation have a positive effect on employee performance at Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM) Braja Harjosari, East Lampung. The population in this study were all employees of BTM Sakinatul Ummah Braja Harjosari, East Lampung. Samples were taken using a saturated sampling technique of 18 people. Data analysis procedures used for statistical analysis include t-test, F-test, coefficient of determination (R^2), and multiple linear regression tests. The results of the study indicate that (1) Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of $0.026 < 0.05$, (2) Motivation does not have a positive effect on employee performance with a significance value of $0.192 > 0.05$ (4) Compensation and motivation have a positive and significant effect on employee performance simultaneously with a significance value of $0.003 < 0.05$.

Keywords: Compensation; Motivation; Employee Performance; Sharia Microfinance Institution

I. PENDAHULUAN

Sektor keuangan memegang peranan penting dalam menopang perekonomian suatu bangsa, terutama dalam mendukung aktivitas usaha di berbagai skala, mulai dari mikro hingga besar. Usaha



Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, meskipun sering terkendala oleh anggapan bahwa pengusaha UMKM, yang mayoritas berasal dari lapisan bawah, tidak mampu mengembangkan potensi dana mereka seperti perusahaan besar (Zubair, 2016). Akibatnya, akses permodalan dari lembaga keuangan konvensional sering kali terbatas, menghambat perkembangan UMKM meskipun sektor ini sangat vital bagi perekonomian.

Upaya mengatasi keterbatasan akses pembiayaan yang dihadapi oleh UMKM tersebut telah menyebabkan beberapa pihak kemudian mendirikan Lembaga Keuangan Mikro (LKM) yang memberikan peluang bagi LKM, termasuk Lembaga Keuangan Mikro Syariah untuk berkembang (Taufiq, 2020). Salah satu contoh LKM Syariah adalah Baitut Tamwil Muhammadiyah (BTM), yang meskipun prinsip pengelolaannya serupa dengan Baitul Maal wa Tamwil (BMT), namun berbeda dalam hal pengelolaan dan orientasi. BTM yang dimiliki oleh organisasi Islam Muhammadiyah lebih berfokus pada tujuan komersial, sementara BMT menggabungkan tujuan komersial dan sosial dalam operasionalnya (Seibel, 2008).

Seperti lembaga lainnya, lembaga keuangan mikro syariah juga berupaya agar seluruh karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, yang dapat didorong oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah kompensasi, yang menurut Ritawati (2015) memegang peranan penting. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan kinerja, sementara yang kurang memadai dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, motivasi juga menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Rozalia, 2015), di mana individu dengan motivasi yang tinggi akan berusaha maksimal untuk mencapai target yang diinginkan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang bervariasi. Sinaga dan Hidayat (2020) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI), namun motivasi tidak berpengaruh. Sebaliknya, Selviasari (2018) menemukan bahwa baik motivasi maupun kompensasi, baik secara parsial maupun simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Syariah Mandiri. Sementara itu, Mundakir dan Zainuri (2018) menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara simultan, kompensasi tidak berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang. Perbedaan hasil penelitian ini membuka celah penelitian lebih lanjut, khususnya

dengan fokus pada lembaga keuangan mikro syariah di sub sektor UMKM, yang menjadi objek penelitian berbeda dari perusahaan jasa konvensional yang diteliti sebelumnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan alat penting bagi organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan bertalenta. Ini merupakan faktor penting yang memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dan memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang menawarkan paket kompensasi yang kompetitif cenderung dapat menarik dan mempertahankan karyawan yang memiliki keterampilan dan motivasi tinggi, yang pada akhirnya menghasilkan produktivitas dan profitabilitas yang lebih tinggi.

Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran dan bonus yang dibayarkan kepada karyawan sebagai hasil pekerjaannya (Thapa, 2023). Gupta dan Shaw (2014) menjelaskan bahwa kompensasi karyawan adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia dan dianggap penting sebagai bagian dari fungsi organisasi. Bahkan lebih jauh lagi Gerhart *et al.* (1995) menyebut kompensasi sebagai inti dari hubungan karyawan-majikan.

Mariani *et al.*, dan Hassan & Mahmood dalam Kaaria dan Omuya (2023) menyatakan bahwa bentuk-bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya dapat dilakukan melalui berbagai cara, antara lain melalui prestasi kerja, peluang kemajuan, penghargaan, dan kompensasi uang. Pandangan ini sejalan dengan penjelasan dari Thapa (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah output dan manfaat yang diterima karyawan dalam bentuk gaji, upah, dan beberapa imbalan seperti imbalan uang bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Begitu pentingnya peran kompensasi bagi karyawan karena kompensasi dan tunjangan yang tidak memadai akan menyebabkan kinerja buruk, rendahnya kepuasan kerja, meningkatnya ketidakhadiran karyawan, dan berkurangnya pendapatan (Manik & Sidharta, 2017).

2.2 Motivasi

Motivasi karyawan merupakan suatu konstruk penting yang mendorong keinginan karyawan untuk mengerahkan usaha pribadi dan menyalurkan energi mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Lorincová *et al.*, 2019). Menurut Layek dan Koodamara (2024) motivasi bisa dipahami sebagai proses

mempertahankan perilaku yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Pendek kata, motivasi adalah dorongan dari individu untuk bersedia melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan baik secara individual maupun organisasional.

Setiap karyawan yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan pasti dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu untuk mencapai tujuannya. Setidaknya secara umum menurut Manik dan Sidharta (2017), terdapat 3 (tiga) kebutuhan yang menjadi pendorong individu dalam bekerja yaitu kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*), dan kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*Need for Affiliation*) dan kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*Need for Power*). Tiga kebutuhan inilah yang sesungguhnya menggerakkan seseorang.

Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan mengerjakan tugasnya dengan baik dan optimal. Selain itu, karyawan yang bekerjanya penuh dengan motivasi akan merasa puas dengan hasil kinerja yang mereka kerjakan yang pada gilirannya hal ini dapat menguntungkan tempat karyawan tersebut bekerja juga.

2.3 Kinerja

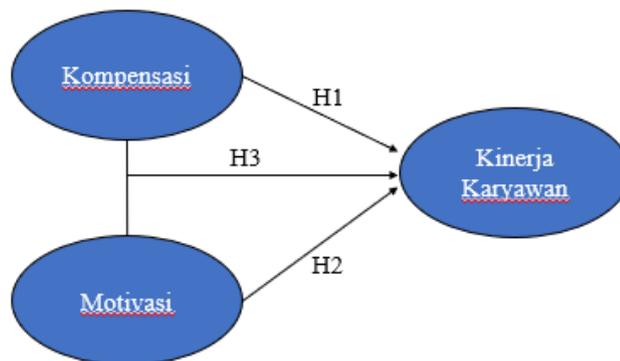
Pengertian tentang kinerja banyak disampaikan oleh peneliti terdahulu. Menurut Nuangjamnong (2022) kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu sehubungan dengan tanggung jawab dan tugas pekerjaan yang diamanahkan oleh organisasi (Peiró et al., 2020). Kinerja menurut Wijaya dan Suwandana (2022) merupakan indikator keberhasilan karyawan dalam memenuhi kriteria pekerjaan, sedangkan menurut Johnson dan Lake (2019) kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari bakat bawaan, keterampilan yang diperoleh, dan upaya yang diterapkan seseorang dalam lingkungan tertentu.

Kinerja karyawan merupakan hal yang paling ditunggu dari pengelola organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka organisasi pun akan baik pula. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka organisasi akan merasakan dampak buruknya. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa kinerja merupakan cerminan dari hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab menurut parameter yang telah ditetapkan di masing-masing organisasi.

2.4 Model Penelitian dan Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini ingin mengkaji kembali pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan yang bekerja di Baitut Tamwil Muhammadiyah di Desa Braja Harjosari, Kabupaten Lampung Timur. Adapun rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis 1: Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan BTM Sakinatul Ummah

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan BTM Sakinatul Ummah

Hipotesis 3: Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan BTM Sakinatul Ummah

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana seluruh variabel diukur dengan menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BTM Sakinatul Ummah Desa Braja Harjosari, Kecamatan Braja Selehah, Kabupaten Lampung Timur berjumlah 18 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan secara langsung 18 paket kuesioner kepada responden yang seluruhnya kembali dan dapat dianalisis.

Total kuesioner terdiri dari 26 item pertanyaan. Seluruh item pertanyaan menggunakan 5-poin skala likert terdiri dari 1= sangat tidak setuju sampai dengan 5= sangat setuju. Kompensasi diukur dengan menggunakan 11 item pertanyaan yang diadopsi dari indikator yang dibuat oleh Hasibuan (2020). Motivasi diukur dengan menggunakan 7 item pertanyaan yang diadopsi dari indikator yang dibuat oleh Afandi (2018). Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan 8 item pertanyaan yang diadopsi dari indikator yang dibuat oleh Kasmir (2018).

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah segala bentuk pembayaran dan bonus yang dibayarkan kepada karyawan sebagai hasil pekerjaannya (Thapa, 2023)	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Hasibuan, 2020)	Likert
Motivasi (X2)	Robbins [12] mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan upaya maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dalam rangka memenuhi beberapa kebutuhan individual	1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri (Afandi, 2018)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu sehubungan dengan tanggung jawab yang diberikan. (Nuangjamnong, 2022)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Kebutuhan akan pengawasan (Kasmir, 2018)	Likert

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

Deskripsi data dalam penelitian ini dilihat berdasarkan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Adapun deksripsi karakteristik data responden disajikan dalam tabel-tabel sebagai berikut:

4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrument kuesioner layak digunakan, maka kami melakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji validitas terhadap instrument ini kami lakukan terhadap 10 orang responden. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Item Pernyataan	R test	R table	Status	Cronbach Alpha	R table	Status
Kompensasi					.862	.601	Reliabel
	X1	0.690	0.468	Valid			
	X2	0.783	0.468	Valid			
	X3	0.788	0.468	Valid			
	X4	0.728	0.468	Valid			
	X5	0.754	0.468	Valid			
	X6	0.519	0.468	Valid			
	X7	0.199	0.468	Tidak Valid			
	X8	0.563	0.468	Valid			
	X9	0.423	0.468	Tidak Valid			
	X10	0.589	0.468	Valid			
	X11	0.756	0.468	Valid			
X12	0.865	0.468	Valid				
Motivasi					.619	.601	Reliabel
	X1	0.502	0.468	Valid			
	X2	0.821	0.468	Valid			
	X3	0.788	0.468	Valid			
	X4	0.187	0.468	Tidak Valid			
	X5	0.532	0.468	Valid			
	X6	0.432	0.468	Tidak Valid			
	X7	0.662	0.468	Valid			
	X8	0.493	0.468	Valid			
	X9	0.101	0.468	Tidak Valid			
X10	0.337	0.468	Tidak Valid				
Kinerja Karyawan					.720	.601	Reliabel
	X1	0.642	0.468	Valid			
	X2	0.685	0.468	Valid			
	X3	0.729	0.468	Valid			
	X4	0.712	0.468	Valid			
	X5	0.632	0.468	Valid			
	X6	0.319	0.468	Tidak Valid			
	X7	0.236	0.468	Tidak Valid			
	X8	0.646	0.468	Valid			
	X9	0.106	0.468	Tidak Valid			
X10	0.571	0.468	Valid				

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 2 di atas, untuk uji validitas tampak hasilnya menunjukkan bahwa ada beberapa item pernyataan yang tidak valid, sehingga kami memutuskan untuk mengurangi item pernyataan

tersebut untuk selanjutnya setelah dihilangkan, maka kuesioner diberikan kembali kepada seluruh responden. Adapun untuk uji reliabilitas, seluruh item pernyataannya reliabel.

4.1.2 Uji Parsial (Uji t)

Kami melakukan uji parsial untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompensasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut disajikan dalam tabel berikut:

	Model	t	Sig
1	(Constant)	1.498	.155
	Kompensasi	2.477	.026
	Motivasi	1.367	.192

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Parsial
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3 di atas, kami menemukan bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan adalah $0.026 < 0.05$ dan nilai thitung $2.477 >$ nilai ttabel 1.746 , maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Adapun nilai signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah $0.192 > 0.05$ dan nilai thitung $1.367 <$ nilai ttabel 1.746 , maka H_02 diterima dan H_{a2} ditolak. Artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.1.3 Uji Simultan

Kami juga melakukan uji simultan atau uji pengaruh secara bersama-sama antara variable kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut:

1	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	227.496	2	113.748	9.030	.003 ^b
	Residual	188.948	15	12.597		
	Total	416.444	17			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Tabel 4. Hasil Uji Simultan
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0.003 < 0.05$ dan $F_{hitung} 9.030 >$ nilai F_{tabel}

3.682. Hal tersebut membuktikan bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima. Artinya kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.1.4 Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi, kami menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dan hasilnya adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square (R^2)	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.546	.486	3.549

Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui nilai koefisien R square (R^2) sebesar 0.546 atau 54,6%. Jadi, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 54,6%. Adapun sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.5 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji hubungan antara kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Temuan analisis ini disajikan di bawah ini:

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.190	7.468		1.498	.155
Kompensasi	.354	.143	.350	2.477	.026
Motivasi	.324	.237	.292	1.367	.192

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Uji Linear Berganda
Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa kinerja pegawai akan meningkat sebesar 11.190 jika kompensasi dan motivasi bernilai 0. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) bertanda positif sebesar 0.354 artinya setiap kenaikan kompensasi satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.354

satuan, asalkan variabel bebasnya tetap konstan. Selanjutnya, dengan asumsi variabel independen bernilai tetap, maka nilai koefisien regresi pada variabel motivasi (X2) bertanda positif sebesar 0.324. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.324 satuan.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Temuan uji statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0.026 < 0.05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.477 > 1.746$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar dan Abrar (2023) dan Prianus *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pegawai yang mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka akan semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

4.2.2. Motivasi dan Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.192 > 0.05$ dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($1.367 < 1.746$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Meskipun demikian, hasil penelitian untuk variabel ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Adi (2022) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Weda Halmahera Tengah, Maluku. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Efendi dan Utama (2021) terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tata Ruang dan Pengelolaan Pertanahan Jakarta juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

4.2.3. Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji statistik dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan yang timbul dari kompensasi (X1) dan motivasi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai signifikansi pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja

pegawai sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar $9.030 > F_{tabel}$ 3.682, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariani (2023) dan Safitri *et al.* (2021), temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan berdasarkan temuan empiris mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun terdapat penelitian lain menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tentu saja perbedaan penelitian ini sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menerapkan kompensasi yang sesuai. Pemberian kompensasi yang sesuai akan melahirkan rasa aman, nyaman dan perasaan memiliki terhadap organisasi di mana individu bekerja. Mereka merasa cukup dengan imbalan yang mereka terima, sehingga tidak alasan untuk mencari tempat lain dan tidak memiliki niat untuk berhenti bekerja.

Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pihak manajemen tetap perlu meningkatkan motivasi karyawannya. Beberapa cara yang dapat dilakukan agar motivasi karyawan muncul misalnya menyediakan iklim kerja yang kondusif, memberikan kesempatan kerja yang lebih fleksibel, maupun memberikan umpan balik atas persoalan yang ada pada diri individu karyawan. Ketika karyawan sudah termotivasi dalam bekerja maka pada gilirannya akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain yaitu: pertama, jumlah sampel yang sedikit dan hanya diperoleh dari satu instansi belum dapat memberikan gambaran yang lebih jelas terkait dengan variable-variabel yang diulas, atau dengan kata lain penelitian ini tidak bisa digeneralisasir. Penelitian berikutnya sebaiknya memakai jumlah responden yang lebih besar dan melibatkan beberapa instansi sejenis yang memiliki kesamaan proses bisnis. Kedua, penelitian ini hanya melibatkan 2 (dua) variabel independen saja yakni kompensasi dan motivasi. Penelitian selanjutnya dapat menguji kembali penelitian ini dengan menambah jumlah variabel independen yang



masih berbasis pada sumberdaya manusia, sehingga dapat diketahui faktor-faktor apa saja lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan.

REFERENSI

- Adi, T. (2022). Participation in Budgeting and Motivation on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(1), 34–44. <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i1.41>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anwar, S., & Abrar, U. (2023). The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline. *International Journal of Multidisciplinary Approach Research and Science*, 1(2), 133–138. <https://doi.org/10.59653/ijmars.v1i02.66>
- Ariani, D. (2023). Relationship Model of Compensation, Motivation, Job Satisfaction and Employee Performance. *International Review of Management and Marketing*, 13(4), 9–13. <https://doi.org/10.32479/irmm.14464>
- Efendi, S., & Utama, R. (2021). Analysis of the Influence of Organizational Culture, Competence, Motivation, and Compensation on Employee Performance in Jakarta Department of Spatial Planning. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 3(2), 1–14. <https://doi.org/10.54783/influence.v3i2.131>
- Gerhart, B., Minkoff, H., & Olsen, R. (1995). *Employee compensation: Theory, practice, and evidence* (No. 95–04).
- Gupta, N., & Shaw, J. D. (2014). Employee compensation: The neglected area of HRM research. *Human Resource Management Review*, 24(1), 1–4. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.08.007>
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Johnson, D., & Lake, C. J. (2019). Contingent worker monetary influence, work attitudes and behavior. *Personnel Review*, 48(7), 1669–1684. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2018-0170>
- Kaaria, I. G., & Omuya, J. (2023). Assessment of Performance-Based Compensation on Employee Performance at Chuka Level Five Hospital in Tharaka Nithi County, Kenya. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 23(16 SE-Original Research Article), 15–24. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2023/v23i161023>
- Kasmir, K. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Layek, D., & Koodamara, N. K. (2024). Motivation, work experience, and teacher performance: A comparative study. *Acta Psychologica*, 245, 104217. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104217>
- Lorincová, S., Štarchoň, P., Weberová, D., Hitka, M., & Lipoldová, M. (2019). Employee Motivation



as a Tool to Achieve Sustainability of Business Processes. In *Sustainability* (Vol. 11, Issue 13).
<https://doi.org/10.3390/su11133509>

- Manik, E., & Sidharta, I. (2017). The Impact of Motivation, Ability, Role Perception on Employee Performance and Situational Factor as Moderating Variable of Public Agency in Bandung, Indonesia. *International Journal of Management Science and Business Administration*, 3(4), 65–73. <https://doi.org/10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.34.1008>
- Mundakir, M., & Zainuri, M. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>
- Nuangjamnong, C. (2022). The COVID-19 Epidemic with Employees' Job Satisfaction and Performance on Work from Home during Lockdown in Bangkok. *Psychology and Education*, 59(1), 416–437. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4053725>
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157, 109808. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109808>
- Prianus, H., Hendriani, S., & Chairilisyah, D. (2022). The Effect of Management Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Inhil Sarimas Kelapa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 227–234. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v11i2.451>
- Ritawati, R. (2015). Peran kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perbankan syariah Palembang. *I-Finance: A Research Journal on Islamic Finance*, 1(1), 63–79.
- Rozalia, N. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 26(2), 1–10.
- Safitri, N., Baktiono, R., Damayanti, E., & Arimbawa, I. (2021). The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT Delami Brands Kharisma Busana Surabaya. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(3), 192–198.
- Seibel, H. D. (2008). Islamic Microfinance in Indonesia: The Challenge of Institutional Diversity, Regulation, and Supervision. *Sojourn: Journal of Social Issues in Southeast Asia*, 23(1), 86–103. <http://www.jstor.org/stable/41220061>
- Selviasari, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 3(3), 114–128. <https://doi.org/10.32503/jmk.v3i3.358>
- Sinaga, T., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.35126/ilman.v8i1.53>
- Taufiq, M. (2020). Optimalisasi Peran Dewan Pengawas Syariah di Lembaga Keuangan Mikro



Syariah. *Al-Huquq: Journal of Indonesian Islamic Economic Law*, 2(1), 74–97.
<https://doi.org/10.19105/alhuquq.v2i1.3350>

Thapa, R. (2023). The Impact of Compensation towards Employees' Performance: Employees' Motivation as the Mediating Role. *The Spectrum*, 1(1), 79–95.
<https://doi.org/10.3126/spectrum.v1i1.54942>

Wijaya, P. D. G. K., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Job Satisfaction, Work-life Balance on the Job Performance of Female Nurses at Local General Hospital. *European Journal of Business and Management Research*, 7(1 SE-Articles), 208–212.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.1.1268>

Zubair, M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Sustainability Lembaga Keuangan Mikro Syariah. *Iqtishadia: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 9(2), 201–226.
<https://doi.org/10.21043/iqtishadia.v9i2.1728>