

## Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) CP Malimongan Baru, Makassar

Andi Fadly Hidayah<sup>1\*</sup>, Muhammad Syafi'i A. Basalamah<sup>2</sup>, Sahari Jafar<sup>3</sup>

Email korespondensi : [andifaddyhidayah@gmail.com](mailto:andifaddyhidayah@gmail.com)

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 60 karyawan dijadikan responden penelitian. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji instrumen penelitian, analisis regresi linier berganda, uji signifikansi parsial (uji t), uji signifikansi simultan (uji F), serta uji asumsi klasik. Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar.

**Kata Kunci:** *Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, seperti kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja, dikelola secara efektif agar kinerja tetap optimal.

PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di sektor jasa keuangan dengan layanan utama pembiayaan, bisnis emas, serta berbagai jasa lainnya. Penilaian kinerja di perusahaan dilakukan melalui indikator kinerja yang mencakup aspek keuangan dan pasar, fokus pelanggan, efektivitas produk dan proses, kepemimpinan dan tata kelola, serta tanggung jawab sosial. Hasil penilaian tersebut digunakan oleh manajemen sebagai dasar pengambilan keputusan

terkait pengembangan karyawan, pemberian bonus, serta peningkatan kesejahteraan pegawai.

Dalam praktiknya, pencapaian target kinerja tidak terlepas dari kualitas kompetensi karyawan. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang didukung oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja profesional. Karyawan yang memiliki kompetensi memadai diharapkan mampu melakukan penilaian yang tepat terhadap kondisi nasabah dan meminimalkan risiko pembiayaan bermasalah. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat memengaruhi kualitas keputusan kerja dan berdampak pada efektivitas operasional perusahaan.

Selain kompetensi, kompensasi juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada organisasi, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun bonus. Sistem kompensasi yang tidak dipersepsikan adil berpotensi menimbulkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja. Pada praktiknya, perbedaan persepsi terkait pembagian kompensasi dapat memicu kecemburuan antarpegawai dan berdampak pada kedisiplinan serta produktivitas kerja.

Faktor lain yang berperan dalam meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang memengaruhi kesediaan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat motivasi yang rendah dapat terlihat dari kurangnya inisiatif, rendahnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta menurunnya kehadiran dan partisipasi kerja. Kondisi tersebut berpotensi menghambat pencapaian target organisasi apabila tidak dikelola dengan baik.

Kinerja karyawan yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Basalamah, 2019). Dengan demikian, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan agar dapat merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini difokuskan pada tiga variabel utama, yaitu kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar.

### **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilaksanakan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar. Data yang

digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan model regresi linier berganda. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Selanjutnya, uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji simultan (uji F) digunakan untuk menilai kelayakan model regresi secara keseluruhan.

## Hasil Penelitian

### Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar. Hasil pengolahan data disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

| Variabel             | N  | Minimum | Maximum | Mean    | Std. Deviation |
|----------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Kompetensi (X1)      | 60 | 15,00   | 25,00   | 20,9500 | 2,17400        |
| Kompensasi (X2)      | 60 | 12,00   | 20,00   | 17,1667 | 2,07623        |
| Motivasi Kerja (X3)  | 60 | 15,00   | 25,00   | 21,2500 | 2,12830        |
| Kinerja Karyawan (Y) | 60 | 29,00   | 50,00   | 41,4833 | 4,14766        |
| Valid N (listwise)   | 60 |         |         |         |                |

Berdasarkan Tabel 1, seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dibandingkan nilai minimum, yang menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian positif terhadap kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengolahan data menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,1959 + 0,670X_1 + 0,675X_2 + 0,839X_3 + e$$

Interpretasi koefisien regresi adalah sebagai berikut: Koefisien kompetensi (0,670) menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien kompensasi (0,675) menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien motivasi kerja (0,839) menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi paling besar dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05.

**Tabel 2. Hasil Uji t**

| Variabel            | t      | Sig.  |
|---------------------|--------|-------|
| Konstanta           | -1,287 | 0,204 |
| Kompetensi (X1)     | 3,321  | 0,002 |
| Kompensasi (X2)     | 9,063  | 0,000 |
| Motivasi Kerja (X3) | 4,096  | 0,000 |

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen.

**Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error | Durbin-Watson |
|-------|----------|-------------------|------------|---------------|
| 0,968 | 0,937    | 0,934             | 1,06651    | 2,094         |

Nilai R Square sebesar 0,937 menunjukkan bahwa 93,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama. Sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## Pembahasan

### Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kemampuan karyawan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, berkontribusi terhadap peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja. Karyawan yang memiliki pemahaman tugas yang baik, kemampuan komunikasi yang memadai, serta sikap kerja profesional cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa indikator nilai (values) merupakan komponen kompetensi yang paling dominan memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain kemampuan teknis, kesesuaian sikap kerja dan tanggung jawab profesional menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis, tetapi juga perilaku kerja yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar.

Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem imbalan kerja memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi kerja mendorong rasa keadilan organisasi dan meningkatkan komitmen kerja, sehingga karyawan terdorong untuk meningkatkan produktivitasnya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat dorongan internal karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berperan penting dalam menentukan kinerja yang dicapai. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tanggung jawab yang lebih besar, inisiatif kerja, serta kemampuan mencapai target pekerjaan secara lebih efektif. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor psikologis yang memperkuat perilaku kerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar usaha yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

## **Simpulan dan Saran**

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Malimongan Baru. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif dan efisien. Meskipun demikian, masih terdapat kebutuhan peningkatan kemampuan teknis tertentu yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan operasional.

Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang layak, baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun tunjangan, mendorong peningkatan semangat kerja serta tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dalam sistem kompensasi berpotensi menurunkan kepuasan kerja dan memengaruhi kinerja.

Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, dedikasi, dan keterlibatan kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, faktor psikologis karyawan menjadi komponen penting dalam mendukung pencapaian kinerja.

Secara praktis, perusahaan perlu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan teknis dan peningkatan keterampilan pelayanan serta pemanfaatan teknologi kerja. Selain itu, pengelolaan sistem kompensasi yang transparan dan upaya peningkatan motivasi kerja juga diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kinerja karyawan. Penelitian berikutnya disarankan mempertimbangkan variabel tambahan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif.

### Daftar Pustaka

- Aprillya, P., & Mahargiono, P. B. (2024). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8, 1–18.
- Astuti, M. W., & Bukhari, E. (2018). Analisis kinerja pegawai PT Tirta Investama. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 9(1), 22–36. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.02>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Faiza, G., & Suhardi, S. (2022). Pengaruh kompetensi, kompensasi, motivasi kerja, dan organizational citizenship behaviour (OCB) terhadap kinerja karyawan PT Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2(1), 24–39. <https://doi.org/10.36352/pmj.v2i1.350>
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–13.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Z., & Taufik, M. (2012). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 80–97.

- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan semangat kerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741. <https://doi.org/10.53878/jr.v6i1.139>
- Muhammad Habib Sofi, M., Hasanah, S., & Sam'ani. (2024). Analisis pengaruh kompetensi kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pembiayaan pada PT Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Semarang MT Haryono. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 1(2), 313–332. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i2.432>
- Naim, M. R. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.47824/jme.v1i1.3>
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Putra, F. R., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 1–8.
- S., & Basalamah, M. S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Maros. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 148–163. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.123>
- Saharuddin, S., & Jafar, S. (2023). Pengaruh pengembangan sumber daya aparatur terhadap kinerja aparatur Biro Hukum dan HAM Setda Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 5(2), 65–72. <https://doi.org/10.52103/jms.v5i2.232>
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Swastha, B., & Irawan. (2019). *Manajemen pemasaran modern*. BPFE.
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pati Sari di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen*, 5(2), 196–205. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v5i2.2144>
- Syamsir, S., Syeikh, S., & Hapsara, O. (2024). Pengaruh kompetensi dan kompensasi melalui motivasi serta dampaknya terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(1), 67–78. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1441>



- Toreh, F. A., Sendow, G., & Trang, I. (2022). Pengaruh kompetensi kerja, pengembangan karir, dan penempatan terhadap kepuasan kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1305–1314.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja. *Integritas: Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–183. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Yusniar, Y. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui motivasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Utara. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 85–104. <https://doi.org/10.29103/e-mabis.v17i1.49>