

The Influence Of Compensation And Work Motivation On The Performance Of Finance Department Employees At PT Ferdinand Mandiri Medan

Pengaruh Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada PT Ferdinand Mandiri Medan

Mariska Sisilia¹, Jhon Piter^{2*}, Melva Melany Sitompul³, Tri Utari Ismayuni⁴

Sekolah Tinggi Ilmi Ekonomi Pangeran Antasari^{1,2,3}

STKIP Pangeran Antasari⁴

jhonpiter1609@gmail.com²

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work motivation on the performance of employees in the finance department at PT Ferdinand Mandiri. Internal and external drives within employees can stimulate their willingness to work at their full potential to achieve targets and gain recognition. The company relies heavily on optimal staff performance, particularly in the finance sector, which oversees the management and reporting of organizational funds. A quantitative approach was employed in this study by distributing questionnaires to finance staff. Data processing utilized statistical software to conduct validity and reliability tests, simple linear regression analysis, t-tests, and the determination of the coefficient of determination. The research findings demonstrate that work motivation has a positive and significant impact on the performance of finance personnel at PT Ferdinand Mandiri. Increased employee work enthusiasm directly drives higher productivity in the effective and efficient completion of tasks. Management is advised to reinforce this work motivation by providing incentives, fostering a conducive office environment, and offering supportive supervision.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Finance Department.

ABSTRAK

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah menganalisis bagaimana motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap performa pegawai pada bagian keuangan di PT Ferdinand Mandiri. Dorongan internal dan eksternal dalam diri karyawan mampu menggerakkan kemauan mereka untuk bekerja secara maksimal demi meraih target sekaligus memperoleh apresiasi. Perusahaan sangat membutuhkan kinerja staf yang optimal, terutama pada sektor keuangan yang memegang kendali atas pengelolaan serta pelaporan dana organisasi. Pendekatan kuantitatif diterapkan dalam studi ini melalui metode penyebaran kuesioner kepada para staf keuangan. Proses pengolahan data memanfaatkan bantuan program statistik untuk menjalankan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t, serta koefisien determinasi. Temuan riset membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap capaian kerja personil keuangan PT Ferdinand Mandiri. Peningkatan gairah kerja para pegawai secara langsung memicu kenaikan produktivitas mereka dalam menuntaskan tugas secara efektif dan efisien. Pihak manajemen disarankan memperkuat dorongan kerja ini lewat pemberian insentif, penciptaan suasana kantor yang kondusif, serta supervisi yang suportif.

Keywords : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Bagian Keuangan.

1. Pendahuluan

Kompetisi dalam dunia bisnis yang kian intensif mengharuskan organisasi mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia demi merealisasikan target secara efektif dan efisien. Faktor manusia merupakan elemen fundamental sekaligus aset krusial bagi korporasi dalam menggapai visi melalui kapabilitas, wawasan, serta keterampilan individual. Manajemen perlu mengidentifikasi dan mengelola berbagai variabel yang dapat mengeskalasi produktivitas pegawai, terutama aspek kompensasi dan motivasi kerja.

Produktivitas staf menggambarkan keseluruhan pencapaian konkret yang berhasil diraih oleh individu dalam mengeksekusi tugas operasional yang dibebankan oleh pihak instansi. Perwujudan kinerja yang bermutu tinggi akan menstimulasi pertumbuhan output operasional dan kemajuan strategis lembaga secara menyeluruh. Aktivitas pada departemen keuangan menuntut standar kinerja yang sangat tinggi karena bersinggungan langsung dengan mekanisme pemrosesan, pembukuan, dan pelaporan modal usaha yang menuntut ketepatan data, keakuratan tingkat tinggi, serta pemenuhan asas tanggung jawab.

Sektor kompensasi diaplikasikan sebagai parameter penentu pada model penelitian fase awal. Struktur kompensasi diartikan sebagai kompensasi total yang diterima oleh staf, baik lewat jalur kompensasi langsung (finansial) ataupun kompensasi tidak langsung (non-finansial). Pemenuhan hak imbalan secara layak berimplikasi pada penguatan komitmen organisasi, kepuasan personal, dan dorongan untuk mencapai target kinerja secara optimal. Fenomena kelangkaan atau minimnya insentif yang diterima pekerja menjadi pemicu utama merosotnya gairah kerja yang berdampak langsung pada rendahnya capaian kinerja kolektif.

Konsep motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan penggerak dari dalam maupun luar individu yang mengarahkan intensitas kerja pegawai dalam rangka meraih target kelembagaan berbasis penilaian prestasi. Manifestasi motivasi yang tinggi pada diri pegawai tampak pada peningkatan kepatuhan disiplin, sementara gejala penurunan gairah kerja dan merosotnya output operasional menandakan rapuhnya motivasi kerja tersebut (Gunawan, 2020). Temuan ilmiah yang dipublikasikan oleh Gardjito (2014), Bachtiar (2011), dan Surjosuseno (2015) menjadi dorongan utama bagi peneliti untuk melangsungkan kajian replikasi menggunakan subjek penelitian pada staf bagian keuangan di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Ponorogo.

Operasionalisasi PT Ferdinand Mandiri sebagai perusahaan jasa sangat bergantung pada standardisasi kinerja karyawan yang kredibel, terkhusus bagi para pemangku kebijakan keuangan. Fakta empiris justru memperlihatkan beberapa isu krusial yang mengancam stabilitas performa kerja, di antaranya adalah rendahnya dorongan kerja individu, distribusi beban kerja yang tidak seimbang, dan tuntutan penyesuaian nilai kompensasi perusahaan. Akumulasi dari berbagai persoalan tersebut dapat memicu penurunan kualitas performa kerja karyawan dalam merealisasikan tugas-tugas organisasi.

Adanya kesenjangan nyata dan dasar konseptual inilah yang mengarahkan peneliti dalam mengonsep sekaligus menentukan judul studi berupa **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keuangan pada PT Ferdinand Mandiri”**.

2. Tinjauan Pustaka

Kompensasi

Menurut Hsibuan (2019), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, baik dalam bentuk uang maupun bentuk penghargaan lainnya. Kompensasi diberikan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap tenaga, waktu, dan kemampuan yang telah diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Herzberg (1959), motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor motivator, seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan diri, yang mampu meningkatkan kepuasan serta semangat individu dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins dan Judge (2019), kinerja karyawan merupakan hasil evaluasi terhadap pencapaian individu dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif diaplikasikan dalam penelitian ini untuk mengukur signifikansi kinerja karyawan divisi keuangan yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi serta motivasi kerja di PT Ferdinand Mandiri melalui analisis data numerik hasil kuesioner. Aktivitas pengumpulan data berpusat di lingkungan kantor PT Ferdinand Mandiri, terkhusus pada departemen keuangan, dengan lini masa pelaksanaan pada bulan April 2026. Populasi sasaran mencakup seluruh aparatur keuangan yang berjumlah 30 orang pada perusahaan tersebut. Teknik sampling jenuh diaplikasikan dalam penentuan sampel, yang berarti total populasi pada unit keuangan diambil secara keseluruhan untuk bertindak sebagai responden studi. Tahapan pengolahan data diawali dengan tabulasi respons peserta riset, yang kemudian dilanjutkan ke dalam rangkaian analisis kuantitatif meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis secara parsial menggunakan uji t.

4. Hasil dan Pembahasan

Evaluasi empiris dalam studi ini diarahkan untuk menganalisis kontribusi variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap performa pegawai di divisi keuangan PT Ferdinand Mandiri. Informasi primer riset dihimpun melalui mekanisme pendistribusian kuesioner kepada jajaran staf keuangan selaku responden. Capaian pengukuran aktual untuk variabel bebas (X) dirangkum pada Tabel 1, sedangkan ringkasan hasil pengujian tingkat keandalannya dipaparkan pada Tabel berikutnya

Tabel Uji realisasi

Variabel	Cronback's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,607	0,60	Reliable
Motivasi (X2)	0,614	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,658	0,60	Reliable

sumber : data diolah SPSS, 2026

uji Asumsi Klasik

Evaluasi terhadap pemenuhan syarat asumsi klasik di dalam penelitian ini menunjukkan perolehan indikator sebagai berikut:

tabel Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Multikolinearitas	Nilai tolerance : 0,270 VIF : 3,708	Tidak ada multikolinearitas
Heterokedastitas	X1: 0,417 > 0,05 X2 : 0,750 > 0,05	Tidak ada heterokedastisitas
Normalitas	0,152 > 0,05	Data residual berdistribusi normal

Uji Regresi Linear Berganda

Parameter uji regresi yang diperoleh dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien	T	sig
(Constant)	1.535	0,319	0,752
Kompensasi	0,287	1,184	0247
Motivasi	0,669	2,907	0,007
F	33.959		0,000
Adjusted R	1.165		

Sumber : data diolah SPSS, 2026

1. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Output data pada tabel di atas menunjukkan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,247 yang jika dibandingkan dengan nilai probabilitas acuan 0,05 menghasilkan kondisi $0,247 > 0,05$. Indikator statistik tersebut membawa pada kesimpulan bahwa rumusan hipotesis dinyatakan ditolak. Temuan empiris ini mengonfirmasi bahwa variabel kompensasi kerja tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan pada divisi keuangan di PT Ferdinand Mandiri.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Deskripsi data pada tabel di atas menunjukkan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,07 dengan nilai probabilitas acuan 0,05 atau senilai $0,07 < 0,05$. Hasil kalkulasi tersebut membawa pada kesimpulan bahwa rumusan hipotesis dinyatakan diterima. Temuan ini mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja memiliki kemampuan untuk memengaruhi capaian kinerja karyawan pada divisi keuangan di PT Ferdinand Mandiri.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen pertama menunjukkan perolehan nilai signifikansi sebesar 0,247 dengan nilai probabilitas acuan 0,05 atau senilai $0,247 > 0,05$. Indikator statistik tersebut membawa pada kesimpulan bahwa rumusan hipotesis dinyatakan ditolak, yang mengonfirmasi bahwa variabel kompensasi kerja tidak memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja karyawan. Temuan empiris ini menguatkan rekam jejak penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Azizah (2023) serta Ayu (2023). Pengukuran pada variabel motivasi kerjamencatatkan angka signifikansi sebesar 0,07 dengan bobot probabilitas pembanding 0,05 ($0,07 < 0,05$). Ketetapan uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua berhasil didukung oleh data empiris, yang membuktikan adanya kontribusi dari variabel motivasi kerja dalam memengaruhi produktivitas staf bagian keuangan PT Ferdinand Mandiri. Kesimpulan pada variabel kedua ini berjalan searah dengan hasil studi dari Chair (2020) dan Nur Azizah (2023).

5. Penutup

Rangkaian analisis data serta pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya menghasilkan beberapa poin kesimpulan utama sebagai berikut

1. Kompensasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap performa pegawai. Kondisi ini mencerminkan bahwa peningkatan skema kompensasi yang dialokasikan oleh perusahaan berupa gaji, insentif, maupun tunjangan justru diikuti oleh penurunan capaian kinerja karyawan pada divisi keuangan.
2. Motivasi kerja terbukti memberikan kontribusi positif dan signifikan dalam mengondisikan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kepemilikan dorongan kerja yang kuat di dalam diri pegawai linier dengan peningkatan optimalisasi, kepatuhan disiplin, serta produktivitas kerja di lingkungan kantor.
3. Kompensasi bersama dengan motivasi kerja secara simultan memegang peranan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kedua variabel independen tersebut merepresentasikan

fungsi stimulan yang saling mendukung, sehingga manajemen korporasi perlu memperhatikan kedua aspek ini secara bersamaan guna mendorong capaian kinerja organisasi.

Daftar Pustaka

- Ayu Rosalina. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tabalong. Jurnal. STIA Tanalong.
- Bachtar, Doni. 2011. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Skripsi. Fakultas Ekonomi.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika, 3(1), 5.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. ... Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Jovan Technologies. Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam, 1(1), 1–10.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudiantini, D., Sudirman, M., Veronika, J., Ramadhanti, R. G., & Nurazizah, R. D. (2023). Analisis pelatihan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan di PT Yamaha Indonesia. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 1(4),
- Surjosuseno, Daniel. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. AGORA, 3(2)