



Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Neo Commerce

Henny Ritha^{*1}, Shinta Mariam Findyantika²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Perbanas Institute, Jakarta, Indonesia

^{*} Corresponding Author, Email: ^{*1} henny@perbanas.id

ABSTRACT

This research aims to analyse the influence of motivation, organizational culture and compensation on employee performance at PT Bank Neo Commerce Sudirman South Jakarta. This research method uses multiple linear regression. The data source used was primary data using IBM SPSS version 25. The data collection technique used a questionnaire distributed to 87 employees of PT Bank Neo Commerce and the measuring tool used was the Likert scale. The results of this research show that Motivation, Organizational Culture, and Compensation partially have a positive and significant effect on employee performance. These three variables provide all employee performance information by 45% and 55% was influenced by other factors.

Keywords:

*Motivation,
Organizational Culture,
Compensation,
Employee,
Performance*

PENDAHULUAN

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan yang ingin bertahan di era globalisasi. Pada dasarnya, manusia yang berada di lingkungan organisasi atau perusahaan berupaya menghasilkan sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak dengan pengelolaan sumber daya manusia yang terencana dan terfokus, baik perusahaan maupun individu (karyawan). Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan sehingga memperoleh keuntungan di kedua belah pihak. Perusahaan perlu memberi dukungan yang kuat kepada karyawan agar menciptakan kinerja karyawan yang baik sehingga mampu bersaing. Perusahaan harus mampu mempertahankan karyawan agar tidak terjadi turnover yang tinggi, yang diakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Kurangnya hubungan sosial antar karyawan dan atasan menyebabkan semangat kinerja pada karyawan menurun. Semangat perlu ditumbuhkan oleh perusahaan kepada karyawan agar lebih giat bekerja dan mengeluarkan bakat dan kemampuannya. Perusahaan dapat memberikan motivasi langsung dengan menerapkan system rewards untuk karyawan yang giat bekerja dan berprestasi. Hal ini sejalan dengan penelitian (Effendy & Fitria, 2020; Hidayat, 2021; Muizu & Sari, 2019; Suryanto, 2020; dan Yulian et al., 2021). Berbeda dengan hasil penelitian Asbari et al. (2019); Hasmalawati (2018); Razak et al. (2018) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan Hidayat R. (2021) juga berpendapat bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan dari segi rewards atau bonus tetapi ada faktor lainnya yaitu pengaruh budaya organisasi yang diterapkan di perusahaan.

Kinerja karyawan dan faktor budaya organisasi yang menurun karena pengembangan dan penerapan budaya organisasi yang belum stabil, dan efisien. Perusahaan perlu menerapkan punishment yang adil bagi seluruh karyawan, menetapkan norma, memberi teguran terhadap permasalahan nilai-nilai perusahaan dan mengubah pola budaya organisasi menjadi lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian Al-Abdullat & Dababneh (2018); Hanny & Adiputra (2020); Hardiningrum (2021); Kokiroba et al. (2021); dan Wahyuningsih (2020). Hasil penelitian yang berbeda dari Fadude et al. (2019); Ferdian & Devita (2020); Hamsal (2021) bahwa budaya organisasi tidak memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawannya, tetapi ada faktor lain yang bisa memberikan kontribusi besar yaitu kompensasi.

Kompensasi yang tidak sesuai dengan jabatan pekerjaannya menyebabkan kinerja karyawan menurun bahkan terjadi turnover, dan karyawan mencari perusahaan lain yang dapat memberikan kompensasi yang sesuai. Oleh karena itu, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan jabatannya, sehingga memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat (Hidayat, 2021). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Akbar & Maisan (2022). Penelitian lain mengemukakan bahwa karyawan yang merasa tidak adil dan tidak sesuai dengan pemberian kompensasi akan tetap berkinerja baik, karena karyawan bekerja tidak hanya mencari kompensasi, tetapi ingin mendapatkan pengalaman (Efendi, 2020; Mundakir & Zainuri, 2018; Rianda & Winarno, 2022).

Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan baik dapat mempertahankan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan sehingga mampu bersaing. Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga kinerja karyawan agar tetap baik, dan tidak terjadi penurunan. Setelah membahas beberapa studi, ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan penelitian ini ingin mengkaji dan menganalisis seberapa jauh pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Neo Commerce Sudirman.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Nurdin (2018:3) menjelaskan bahwa sumber daya manusia bersifat statis dan unik, karena manusia dapat memberikan reaksi terhadap lingkungan sekitar yang sangat sensitif, dan tidak selalu sesuai dengan apa yang dikehendaki. Untuk mengukur produktivitas dan penilaian terhadap kualitas sumber daya manusia harus dilakukan dengan cara-cara yang sesuai sehingga dapat memberikan jalan yang mudah untuk pengembangan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan atau pemanfaatan sejumlah individu dalam sebuah perusahaan secara efisien dan efektivitas untuk mencapai tujuan. Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar perusahaan mengelola tenaga kerja yang mempunyai produktivitas tinggi dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang berkualitas dengan kinerja bagus karena akan memengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan sehingga tidak kalah saing. Peningkatan kinerja karyawan yang bagus merupakan keuntungan yang diklaim oleh perusahaan dengan sistem pembagian tugas-tugas. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan, karena baik atau tidaknya kinerja karyawan dapat memengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang berkualitas dari karyawan yang bertanggungjawab melaksanakan tugasnya masing-masing, dimana itu akan sangat berdampak baik atau buruknya pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Beberapa hasil studi (Fajri et al., 2021; Iskandar & Yusnandar, 2021), dan didukung oleh (Firdaus, 2023:27) menyebutkan terdapat berbagai macam indikator kinerja karyawan yang terdiri dari Kuantitas Karyawan, Kualitas Karyawan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Tujuan, Umpan Balik, Kompetensi, Komunikasi dan Motivasi.

Motivasi

Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah laku yang berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku. Selain itu, adanya rasa kebutuhan dan dorongan keinginan terhadap diri individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan akan memunculkan motivasi yang besar. Motivasi merupakan dorongan atau dukungan orang lain yang dapat membuat seseorang semangat bekerja, dan berkinerja lebih baik.

Teori motivasi diantaranya yaitu *Maslow's Need Hierarchy* (Hirarki Kebutuhan Maslow). Teori ini membahas tentang tingkatan kebutuhan manusia, meliputi: 1) Kebutuhan fisiologis, seperti sandang, pangan, dan kesejahteraan individu; 2) Kebutuhan rasa aman, seperti keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan; 3) Kebutuhan sosial, seperti berinteraksi dengan makhluk sosial lainnya; 4) Kebutuhan pengakuan, seperti pengakuan dari orang lain tentang prestasi yang dicapai seseorang; dan 5) Kebutuhan aktualisasi diri, seperti ikut serta mengembangkan perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki seseorang. Kebutuhan-kebutuhan tersebut saling berkaitan dari mulai tingkatan dasar yaitu kebutuhan fisiologis sampai ke tingkatan akhir yaitu kebutuhan aktualisasi diri sehingga tingkat kebutuhan seseorang akan berbeda-beda. Seseorang akan melakukan pekerjaan apapun untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut, sehingga dari rasa ingin memenuhi kebutuhan inilah yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Maslow, 2018:69).

McClelland's Learned Needs Theory yang menjelaskan tiga jenis kebutuhan, yaitu *the need for achievement* (n Ach), *the need for affiliation* (n Aff), and *the need for power* (n Pow). Pertama, *the need for achievement* (n Ach), merupakan pendorong untuk sukses dan unggul dalam kaitannya dengan serangkaian standar. Kedua, *the need for affiliation* (n Aff),

merupakan keinginan untuk melakukan hubungan antar pribadi yang akrab dan bersahabat. Ketiga, *the need for power* (n Pow), merupakan kebutuhan untuk memengaruhi dan mengendalikan orang lain yang bertanggung jawab kepadanya.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ada dua, yaitu, pertama, Faktor Intern yang meliputi Keinginan untuk dapat hidup, memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan dan Keinginan untuk berkuasa. Kedua, Faktor Ekstern yang meliputi Kondisi lingkungan kerja, Kompensasi yang memadai, Supervisi yang baik, jaminan pekerjaan, Status dan tanggungjawab dan Peraturan yang fleksibel.

Menurut Afandi (2018:29) ada beberapa indikator motivasi, yaitu balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, kebutuhan sosial, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Budaya Organisasi

Teori Pacanowsky dan Trujillo mengatakan bahwa budaya adalah cara hidup dalam organisasi meliputi moral, sikap, dan tindakan karyawan yang dapat menjadi identitas individu juga organisasi tersebut. Lingkungan organisasi menyebabkan perusahaan memiliki budaya organisasi yang beraneka ragam bentuknya, misalnya jasa, manufaktur, dan trading. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diciptakan oleh perusahaan untuk mengarahkan dan membentuk para karyawan dalam menjalankan kewajiban dan perilaku yang baik di perusahaan.

Menurut Akmal & Raisnaiyah, 2020; Rahmi & Mulyadi (2018); dan Daslim et al. (2023) ada beberapa indikator yang dapat memengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut: kebiasaan karyawan, sikap karyawan, kepribadian karyawan, inovatif memerhitungkan resiko, pemberian perhatian, orientasi pada hasil, orientasi pada tim kerja, agresif dalam bekerja, stabilitas kerja

Kompensasi

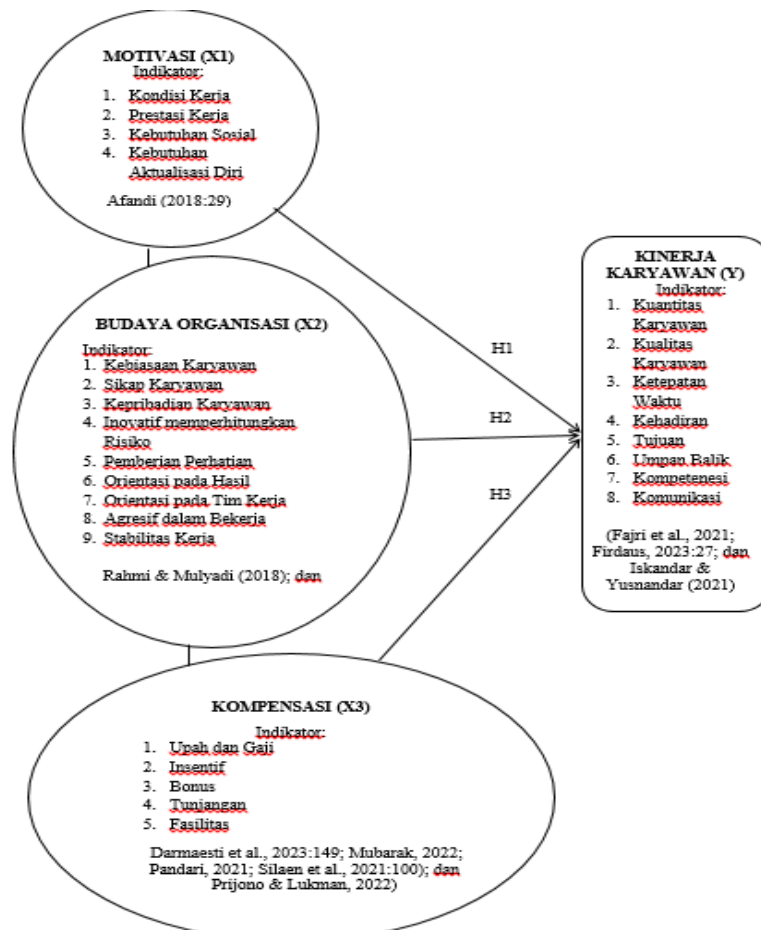
Pada dasarnya, sebagian karyawan bekerja untuk memperoleh penghasilan (kompensasi) dari perusahaan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurut Firdaus & Oetarjo (2022:20) perusahaan yang memberikan kompensasi tepat waktu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan untuk karyawan yang sudah berkinerja memberikan produktivitas atau jasa kepada perusahaan baik diberikan langsung berupa upah dan gaji maupun tidak langsung berupa jaminan Kesehatan dan Jenis Kompensasi.

Secara umum kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi Finansial terdiri dari kompensasi yang langsung dan tidak langsung. Kompensasi Finansial langsung, yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh karyawan, yakni berupa gaji, bonus, komisi, tunjangan, dan insentif. Perusahaan hendaknya memberikan kompensasi langsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan (Noor et al., 2023:101). Kompensasi finansial tidak langsung, yaitu kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni berupa benefit dan services/tunjangan pelayanan (Kurniawan & Yuniati, 2017; dan Noor et al., 2023:100).

Kompensasi Non Finansial berfungsi untuk memelihara karyawan, menjaga motivasi dan kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang baik. Kompensasi non financial meliputi pujian, harga diri, pengakuan atas prestasi, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan.

Beberapa indikator kompensasi menurut (Darmaesti et al., 2023:149; Mubarak, 2022; dan Prijono & Lukman, 2022) yaitu upah dan gaji, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan (2023)

Hipotesis

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan teknik survey melalui kuesioner, kemudian data yang sudah diperoleh akan diolah dengan model statistik menggunakan program Software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25 serta menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengetahui data yang sudah valid dan reliabel. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (devendent variabel), dan variabel bebas (independent variabel) terdiri dari motivasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kompensasi (X3). Sampel penelitian menggunakan teknik sampel acak sederhana (simple random sampling), yang merupakan teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memerhatikan tingkatan yang ada dalam populasi dengan perhitungan menggunakan Rumus Slovin yang memiliki syarat jumlah populasi relatif besar.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot (e)^2}$$

dimana:

n: ukuran sampel/jumlah responden

N: ukuran populasi

e: tingkat ketelitian (10%)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b_{1,2,3,...} = Koefisien Variabel Independen

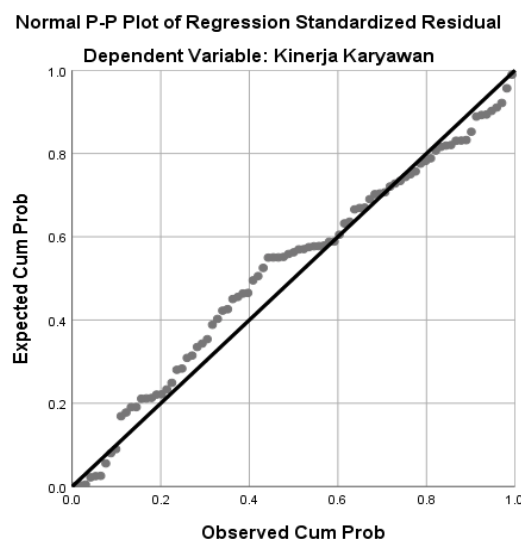
X_{1,2,3,...} = Variabel Independen

e = Tingkat Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil normal *P-P Plot* pada gambar 2, penelitian ini terdistribusi normal dan menunjukkan model regresi yang baik karena telah memenuhi syarat uji normalitas dimana titik-titik pada gambar menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis lurus diagonal.

• Uji Multikolinieritas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinieritas

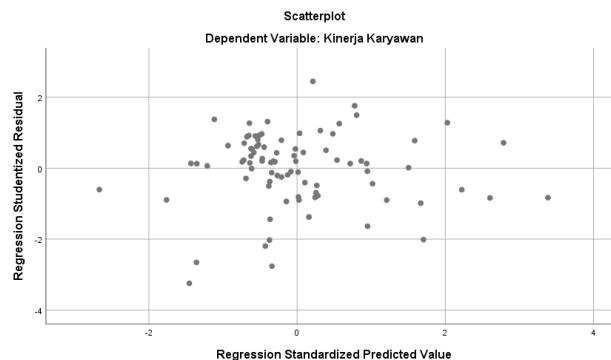
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.065	16.035		.877	.383		
	Motivasi	.614	.274	.267	2.239	.028	.448	2.232
	Budaya Organisasi	.343	.147	.287	2.329	.022	.421	2.373
	Kompensasi	.235	.107	.230	2.196	.031	.584	1.712

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa nilai VIF Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi <10,00 yaitu masing-masing sebesar 2,232, 2,373, dan 1,712 dan nilai tolerance Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi >0,1 yaitu masing-masing sebesar 0,448, 0,421, dan 0,584. Dengan demikian, penelitian ini telah memenuhi syarat uji multikolinieritas dimana tidak terjadi multikolinieritas antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan SPSS versi 25

Berdasarkan hasil *scatterplot* pada gambar 3, menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar diatas dan dibawah angka nol secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Dengan demikian, penelitian ini telah memenuhi syarat dimana tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2

Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.065	16.035		.877	.383		
	Motivasi	.614	.274	.267	2.239	.028	.448	2.232
	Budaya Organisasi	.343	.147	.287	2.329	.022	.421	2.373
	Kompensasi	.235	.107	.230	2.196	.031	.584	1.712

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS versi 25

$$Y = 0,267 (X1) + 0,287 (X2) + 0,230 (X3)$$

Berdasarkan analisis data dan persamaan regresi menggambarkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, tanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dari

persamaan regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa yang paling memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi sebesar 0,287.

Uji T

Setelah diperolehnya nilai t_{tabel} sebesar 1,989, maka dilanjutkan dengan menampilkan tabel 3 yaitu hasil uji T menggunakan SPSS versi 25: sebagai berikut:

Tabel 3

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.065	16.035		.877	.383
	Motivasi	.614	.274	.267	2.239	.028
	Budaya Organisasi	.343	.147	.287	2.329	.022
	Kompensasi	.235	.107	.230	2.196	.031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 3, besarnya nilai signifikansi motivasi, budaya organisasi, dan kompensasi masing-masing sebesar 0,028, 0,022, 0,031 yang lebih kecil dari 0,05, dengan nilai t_{hitung} masing-masing variabel tersebut sebesar 2,239, 2,329, dan 2,196 lebih besar dari t_{tabel} (1,989). Dengan demikian, dapat disimpulkan sebagai berikut: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

PEMBAHASAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Neo Commerce Sudirman. Kinerja karyawan yang meningkat terjadi karena motivasi yang diberikan perusahaan tinggi, yaitu berupa kenyamanan bekerja melalui pemberian fasilitas yang memadai seperti kondisi ruangan kerja yang luas, bersih, rapi, wangi, dan suhu udara yang baik sehingga membuat karyawan nyaman bekerja di perusahaan tersebut. Adanya pengakuan oleh atasan berupa pemberian penghargaan, dan kenaikan jabatan yang mendorong karyawan untuk terus meningkatkan prestasi kerjanya. Selain itu, adanya pendidikan dan pelatihan potensi diri membuat karyawan lebih loyal dan berkontribusi terhadap perusahaan. Ini terbukti dari 74% responden yang menyatakan hal tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Maslow's tentang kebutuhan fisiologi, kebutuhan aktualisasi diri, dan kebutuhan pengakuan, dan didukung oleh Effendy & Fitria (2020); Hidayat (2021); Hotiana & Febriansyah (2018); Muizu & Sari (2019); Sembiring (2020); Sembiring et al. (2021); Suryanto (2020); Wahyudi & Tupti (2019); dan Yulian et al. (2021) bahwa motivasi karyawan meningkat apabila atasan memenuhi semua kebutuhan tersebut. Namun, berbeda dengan Asbari et al. (2019); Bukhari & Pasaribu (2019); Hasmalawati (2018); Razak et al. (2018); Herawati & Ermawati (2020); Hidayat R. (2021); Sinaga & Hidayat (2020); Subroto (2018); dan Syahidin et al. (2022) bahwa belum optimalnya hasil kerja karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan yang sangat ketat.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Neo Commerce Sudirman. Kinerja karyawan meningkat disebabkan budaya organisasi PT Bank Neo Commerce telah diterapkan oleh karyawan dengan baik, seperti mentaati peraturan dan nilai-nilai

budaya perusahaan, menerapkan kejujuran yang tinggi, tanggung jawab yang besar, menghargai perbedaan pendapat antar karyawan, kerjasama antar tim dengan baik, serta menjaga sarana dan prasarana perusahaan. Karyawan juga memberikan kontribusi positif dalam pelayanan yang baik sehingga *customer* puas. Namun, karyawan yang melanggar peraturan tersebut akan dikenakan *punishment* mulai dari pengurangan nilai kinerja karyawan sampai dengan tindakan pemecatan, terutama pelanggaran tindak pidana perbankan. Ini terbukti dari 74% responden yang menyatakan hal tersebut. Hal ini sesuai dengan teori Pacanowsky dan Trujillo tentang cara hidup dalam organisasi meliputi moral, sikap, dan tindakan karyawan sehingga menjadi identitas organisasi tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh Hanny & Adiputra (2020); Hardiningrum (2021); Kokiroba et al. (2021); Rivai (2020); dan Wahyuningsih (2020) bahwa budaya organisasi di perusahaan dikaitkan dengan nilai, norma, dan sikap yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Namun, berbeda dengan Fadude et al. (2019); Ferdian & Devita (2020); Hamsal (2021) yang mengatakan baik atau kurang baiknya budaya organisasi yang dimiliki suatu perusahaan tidak memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Neo Commerce. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan berupa pemberian upah dan gaji secara tepat waktu, adanya bonus bagi karyawan berprestasi, dan adanya jaminan kesehatan (BPJS) dan *FWD Insurance*. Adapun kompensasi non finansial berupa ruangan kerja yang luas, adanya lampu penerangan di setiap ruangan kerja, wifi, alat tulis kantor (alat print), jam kerja yang teratur, dan tersedia tim penanggulangan keselamatan. Hal ini sesuai dengan teori Firdaus dan Outjo tentang pengadministrasian secara tepat waktu agar perusahaan tidak kehilangan kepercayaan karyawan dan teori Hasibuan tentang pemenuhan kebutuhan karyawan dalam bentuk kompensasi finansial seperti upah, gaji, bonus, dan insentif juga non-finansial sebagai balas jasa seperti fasilitas, dan pelayanan sehingga perusahaan mencapai tujuan perusahaan dengan baik. Hal ini didukung oleh Akbar & Maisan (2022); Arifudin (2019); Dwianto & Purnamasari (2019); Hidayat (2021); Yulandri & Onsardi (2020) mengatakan kompensasi itu penting berupa finansial atau non finansial untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan sehingga mengharapkan tingkat kompensasi yang tinggi sebagai imbalan atas apa yang dikerjakan. Namun, berbeda dengan Efendi (2020); Mundakir & Zainuri (2018); dan Rianda & Winarno (2022) menyebutkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi karena yang terpenting bagi karyawan adalah bisa mendapatkan pekerjaan, dan kompensasi non finansial belum dirasakan adil oleh para karyawan.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan penelitian Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, adalah sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan PT Bank Neo Commerce meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berupa pemberian fasilitas yang memadai, kenaikan jabatan, adanya pengakuan dari atasan, pelatihan, dan pendidikan.

Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi PT Bank Neo Commerce telah diterapkan karyawan dengan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi yang melekat pada karyawan yaitu kejujuran yang tinggi, tanggung jawab yang besar, mentaati peraturan, menghargai perbedaan pendapat, dan melaksanakan kerjasama antar tim yang baik.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa PT Bank Neo Commerce tepat waktu dalam memberikan upah dan gaji, adanya bonus untuk karyawan berprestasi, pemberian kompensasi non finansial berupa fasilitas dan pelayanan, serta adanya jaminan kesehatan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media.
- Akbar, R. R., & Maisan, K. (2022). The Influence Of Motivation, Compensation and Organizational Culture On Employee Performance at The Horison Bandung Hotel. *Journal of Business and Management Inaba (JBMI)*, 01(02), 173–185.
- Akmal, S., & Raisnaiyah, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Gampong (Dpmg) Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset*, 10(2), 114–139. <https://doi.org/10.47647/jsr.v10i2.276>
- Al-Abdullat, B. M., & Dababneh, A. (2018). The Mediating Effect of Job Satisfaction on The Relationship between Organizational Culture and Knowledge Management in Jordanian Banking Sector. *Benchmarking*, 25(2), 517–544. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2016-0081>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Global. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Asbari, M., Purwanto, A., & Santoso, P. B. (2019). Influence of Leadership , Motivation , Competence , Commitment and Culture on ISO 9001 : 2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12), 577–582. <https://doi.org/10.36347/sjebm.2019.v06i12.005>
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Darmaesti, Rini, A. S., Fitria, Khasanah, Novi, Periansya, Hartanto, Albert, Umalihayati, & Rosanna. (2023). *Manajemen Kinerja* (P. T. Cahyono (ed.)). Yayasan Cendikia Muia Mandiri.
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . JAEIL. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 209–223. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(3), 264–276.
- Fadude, F. D., Tawas, H. N., & Poluan, J. G. (2019). Kinerja Karyawan Pt . Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung The Influence Of Leadership , Organizational Culture And Competence On Employee Performance In Pt . Bank Syariah Mandiri Branch Bitung. *Jurnal EMBA*, 7(1), 31–40. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22258>
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi. (2021). Membangun Kinerja melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 211–220.
- Ferdian, A., & Devita, R. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 187–193.

- http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/Penelitian_IPTEKS/article/view/3657/2734
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Manajemen Kompensasi*. UMSIDA PRESS.
- Hamsal, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Universitas Islam Riau. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 15–29. <https://doi.org/10.55583/invest.v2i1.120>
- Hanny, C., & Adiputra, I. G. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 11(1), 215–221. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/7462>
- Hardiningrum, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Okui Creative Hub Cabang Kediri. *Journal of Academic & Multidicipline Research*, 01(1), 147–153.
- Hasmalawati, N. (2018). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 10(1), 26–35. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI/article/view/17383/8649>
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT . Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 16–33. <https://core.ac.uk/download/pdf/336857674.pdf>
- Hidayat, A. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165–177.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Motivasi , Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 5(1), 16–23.
- Hotiana, N., & Febriansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(1), 27–36. <https://core.ac.uk/download/pdf/235155623.pdf>
- Iskandar, D., & Yusnandar, W. (2021). Peranan Kinerja Karyawan: Berpengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa*, 1, 99–110.
- Kokiroba, E. K., Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Batavia Properindo Finance Tbk . Cabang Manado*, 2(4), 294–298. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/34896>
- Kurniawan, D., & Yuniati, T. (2017). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6, 1–18.
- Maslow, A. (2018). *Motivation and Personality* (A. Fawaid & Maufur (eds.); Cetakan ke). Cantrik Pustaka.
- Mubarak, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 70–78. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/ilman>
- Muizu, W. O. Z., & Sari, D. (2019). *Improving Employee Performance Through Organizational Culture , Leadership , and Work Motivation : Survey on Banking Organizations in Southeast Sulawesi Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi , Kepemimpinan , Dan Motivasi Kerja : Survey P*. 20(1), 71–88.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. *Journal (BMAJ)*, 1(1), 26–36.
- Noor, A., Radiansyah, A., Selfiana, Ishak, R. P., & Hakim, C. (2023). *Human Resource Management*. Son Pedia. https://www.google.co.id/books/edition/Human_Resource_Management_Manajemen_Sumb/AyizEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=kuantitas+karyawan+menurut+para+ahli&pg=PA81&printse

c=frontcover

- Prijono, B., & Lukman, B. (2022). The Role of Career Development, Work Environment, and Compensation in Improving Employee Performance PT Bridgestone Tire Indonesia Bekasi. *Management Research Studies Journal*, 3(2), 83–102. <https://doi.org/10.56174/mrsj.v3i2.510>
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Journal Synthesis Publication*, 6(1), 68–76.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style , Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT . ABC Makassar. *Econ Journals*, 8(6), 67–71. <https://www.proquest.com/openview/c7a1aa7937bebc409727cbeb4779d23c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=816339>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland*. IX(2), 192–203. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/300>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/5291>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1). <https://jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/index.php/jurakunman/article/view/37>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33. <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1544>
- Suryanto. (2020). Pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus di Hermina hospital group Jakarta). *Jurnal Pelita Ilmu*, 14(2), 15–30.
- Syahidin, Syafii, M., & Sirojuzilam. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Aceh Tengah dan Kabupaten Bener Meriah dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(5), 1610–1617. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i5.616>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/3363>
- Wahyuningsih, E. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kampus A di Pekanbaru*. 3(2), 78–88. <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MV/article/view/5011/4810>
- Yulandri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203–213. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/budgeting/article/view/1238>
- Yulian, S., M, A., & Yanti, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Jurnal Matua*, 3(2), 331–344.