

**PENGARUH PERSAINGAN, KONFLIK INTERNAL, DAN KOMPENSASI TERHADAP  
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PERUSAHAAN FINANSIAL  
DI KOTA PARIGI**

Oleh:

Rully

[rulli@gmail.com](mailto:rulli@gmail.com)

**Abstrak**

Pada setiap perusahaan finansial di Kota Parigi, terdapat beberapa kegiatan atau program yang dapat dilakukan yang dapat meningkatkan pendapatan bagi karyawan. Misalnya, pada setiap unit kendaraan yang terjual, maka karyawan akan mendapatkan *fee* dari setiap unit kendaraan yang terjual. Sistem kerja seperti ini dapat meningkatkan penjualan namun pada sisi lain secara tidak langsung menimbulkan persaingan, konflik internal, dan kompensasi. Persaingan yang dimaksud di sini adalah persaingan yang sehat untuk menjadi yang terbaik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor persaingan ( $X_1$ ), konflik internal ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ), secara serempak dan parsial terhadap motivasi kerja Karyawan Perusahaan finansial di Kota Parigi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan hasil diperoleh yaitu faktor persaingan ( $X_1$ ), konflik internal ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ), secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan Perusahaan finansial di Kota Parigi.

**LATAR BELAKANG**

Manusia sebagai makhluk yang paling cerdas di muka bumi ini, memiliki keinginan, motivasi, dan nafsu yang mampu mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya.

Diantara sekian banyak kebutuhan manusia, terdapat kebutuhan akan pekerjaan. Dengan melakukan suatu pekerjaan tertentu, maka manusia berharap untuk memperoleh pendapatan yang nantinya akan dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarga.

Beberapa teori menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula penguasaannya terhadap suatu pekerjaan (Hasibuan, 2000 : 121). Dalam berbagai kajian mengenai sumber daya manusia, posisi motivasi kerja sangat ditekankan, khususnya menyangkut kualitas sumber daya manusia.

Kenyataan ini sangat jelas terlihat pada karyawan yang bekerja pada Perusahaan finansial di Kota Parigi. Sebagaimana diketahui bahwa Perusahaan finansial merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang mengkhususkan diri pada pemberian pembiayaan pembelian kendaraan roda dua maupun roda empat.

Hingga saat ini terdapat sebanyak tujuh (7) perusahaan finansial yang beroperasi di Kota Parigi, yaitu:

1. PT. Indomobil Finansial
2. PT. FIF Finansial
3. PT. Bima Finansial

4. PT. Adira Finansial
5. PT. BFI Finansial
6. PT. Kredit Plus, dan
7. PT. Mandala Finansial

Pada setiap perusahaan finansial di Kota Parigi tersebut, terdapat beberapa kegiatan atau program yang dapat dilakukan yang dapat meningkatkan pendapatan bagi karyawan. Misalnya, pada setiap unit kendaraan yang terjual, maka karyawan akan mendapatkan *fee* dari setiap unit kendaraan yang terjual. Sistem kerja seperti ini dapat meningkatkan penjualan namun pada sisi lain secara tidak langsung menimbulkan persaingan ( $X_1$ ), konflik internal ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ). Persaingan yang dimaksud di sini adalah persaingan yang sehat untuk menjadi yang terbaik.

Dalam ilmu organisasi, dinyatakan bahwa keberadaan konflik terkadang dibutuhkan untuk menumbuhkan kedewasaan personil dan organisasi itu sendiri, namun jika konflik yang timbul berkepanjangan, maka hal tersebut akan berdampak pada menurunnya semangat dan etos kerja serta loyalitas.

Dalam kajian manajemen konflik juga dinyatakan bahwa salah satu manfaat dari konflik adalah untuk menumbuhkembangkan kemampuan pikir karyawan agar terbiasa membuat keputusan dalam situasi yang sulit.

Berdasarkan pada fenomena di atas, penulis tertarik untuk mengambil kajian mengenai motivasi kerja yang dikorelasikan pada kedua

faktor yaitu persaingan (X1), konflik internal (X2), dan kompensasi (X3) dengan mengambil subjek penelitian pada Perusahaan finansial di Kota Parigi. Secara spesifik judul yang akan dikaji yaitu pengaruh persaingan (X1), konflik internal (X2), dan kompensasi (X3) terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan finansial di Kota Parigi

Permasalahan dalam penelitian ini ditarik dari latar belakang di atas, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah faktor persaingan (X1), konflik internal (X2), dan kompensasi (X3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan finansial di Kota Parigi?
2. Apakah faktor persaingan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan finansial di Kota Parigi?
3. Apakah faktor konflik internal (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan finansial di Kota Parigi?
4. Apakah faktor kompensasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan finansial di Kota Parigi?

#### KERANGKA PEMIKIRAN

Setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta selalu menginginkan yang terbaik bagi dirinya. Keinginan untuk menjadi yang terbaik ini yang disebut dengan motivasi, yang pada akhirnya mendorong sikap untuk saling bersaing dengan karyawan yang lainnya. Persaingan ini pada akhirnya mendorong terciptanya konflik internal. Demikian pula halnya dengan karyawan beberapa perusahaan finansial yang ada di Kota Parigi, yang tidak hanya bersaing antar perusahaan, tetapi juga antar karyawan dalam satu perusahaan pembiayaan harus bersaing untuk menjadi yang terbaik.

Konflik internal yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Keberadaan persaingan, konflik internal dan kompensasi dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini, dimana variabel terikatnya adalah motivasi kerja,

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang dijadikan tolak ukur dalam

penelitian ini dan untuk menguji hipotesis yang ada (Rangkuti, 1997; 83).

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah persaingan (X1), konflik internal (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan finansial di Kota Parigi.

#### Uji Kesahihan (*Validity Instrument*)

Uji kesahihan dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan setiap butir instrument dalam menjelaskan variabelnya masing-masing. Uji kesahihan instrumen dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total melalui teknik korelasi *produc moment* atau disebut korelasi Person. Berdasarkan olahan data disajikan hasil pengujian kesahihan butir pada semua variabel ternyata berstatus sah

#### Uji Keandalan Instrumen (*Reliability Instrument*)

Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60

#### Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik atau di sebut asumsi regresi bertujuan mengetahui kelayakan model persamaan regresi yang dihasilkan. Jika model persamaan memenuhi asumsi tersebut maka persamaan regresi terbebas dari penyakit regresi. Beberapa asumsi klasik yaitu

#### Uji *Multikolinearitas*

Hasil Uji *Multikolinearitas* dengan menggunakan *variance Inflation Faktor* (VIF) dari variabel-variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *Multikolinearitas*

#### Uji Autokorelasi

Hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran dimana nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.884. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil di atas, rasio Skewness =  $0.096/0.421 = 0.228$ , sedangkan rasio kurtosis =  $-1.037/0.821 = -1.263$ . Karena rasio skewness dan kurtosis berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal

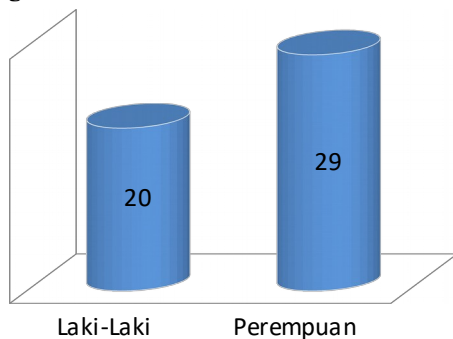
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Responden dalam penelitian ini adalah sampel dari karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi yang berjumlah 49 orang. Hasil pengisian kuesioner dari seluruh responden, diketahui mengenai karakteristik responden, sebagai berikut:

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

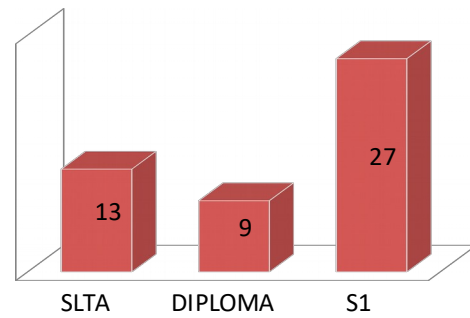
Responden penelitian ini, lebih dominan berjenis kelamin perempuan, sebagaimana terlihat pada grafik berikut:



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 20 orang, sementara yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang. Pada Perusahaan Finansial di Kota Parigi saat ini jumlah pegawai perempuan lebih banyak dari laki-laki.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan adalah salah satu persyaratan yang mutlak dimiliki oleh seorang pegawai. Hasil tanggapan responden, menunjukkan tingkat pendidikan karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi, sangat bervariasi mulai dari jenjang SLTP sampai Sarjana Strata Satu (S1), sebagaimana terlihat pada grafik berikut:



Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi, lebih banyak memiliki tingkat pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) yaitu sebanyak 9 orang, dan yang memiliki pendidikan SLTA berjumlah 27 orang.

Pegawai di Perusahaan Finansial di Kota Parigi adalah pegawai dengan tingkat pendidikan yang cukup memadai, yang didominasi oleh pegawai yang berpendidikan SLTA.

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh persaingan, konflik internal, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 19,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 49 orang responden dengan dugaan pengaruh variabel persaingan, konflik internal, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

| Dependen Variabel Y = Motivasi Kerja |       |       |       |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Variabel                             | b     | t     | Sig   |
| Persaingan                           | 0.491 | 3.930 | 0.000 |
| Konflik                              | 0.454 | 3.717 | 0.001 |
| Kompensasi                           | 0.325 | 2.355 | 0.004 |
| Konstanta (a) = 0.648                |       |       |       |

|          |         |               |
|----------|---------|---------------|
| R        | = 0,901 | F-Statistik = |
| 64.814   |         |               |
| R-Square | = 0,800 | Sig. F =      |
| 0,000    |         |               |

Model regresi yang diperoleh dari tabel di atas adalah:

$$Y = 0,648 + 0,491X_1 + 0,454X_2 + 0,325X_3 + e$$

Persamaan di atas menunjukkan, *variable independen* yang dianalisa berupa variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) memberi pengaruh terhadap *variable independen* (Y) model analisis regresi Motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi dapat dianalisis sebagai berikut:

**Pengaruh persaingan, konflik internal, dan kompensasi, secara serempak terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi**

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni Persaingan, konflik internal, dan kompensasi dengan variabel tidak bebasnya yaitu Motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi yakni:

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

- 1) Untuk nilai *constant* sebesar 0.648 berarti Motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0.648.
- 2) Untuk nilai dengan koefisien regresi masing-masing sebesar 0,491 atau 49,1% untuk persaingan, memberi makna bahwa sebesar 49,1% perubahan motivasi kerja karyawan perusahaan finansial di Kota Parigi, disebabkan oleh perubahan persaingan. Kemudian sebesar 0,454 atau 45,4% adalah konflik internal, memberi makna bahwa sebesar 45,4% perubahan motivasi kerja karyawan perusahaan finansial di Kota Parigi, disebabkan oleh perubahan konflik internal. Selanjutnya sebesar 0.325 atau 32,5% untuk kompensasi, memberi makna bahwa sebesar 32,5% perubahan motivasi kerja karyawan perusahaan finansial di Kota Parigi, disebabkan oleh perubahan kompensasi.

Sedangkan dari uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> = 0,800 atau = 80,0%. Hal ini berarti bahwa sebesar 80,0% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan Tabel di atas dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung = 64,814 pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$  atau  $P < 0,05$ . Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi Probabilitas = 0,000. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (serempak) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: persaingan, konflik internal, dan kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi berdasarkan, terbukti kebenarannya.

**Pengaruh Persaingan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi**

Untuk variabel persaingan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,491, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian nilai  $P < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel persaingan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: persaingan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi, terbukti kebenarannya.

**Pengaruh konflik internal terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi**

Untuk variabel konflik internal, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,454, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dengan demikian nilai  $P < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel konflik internal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi.

Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Konflik internal berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi, ternyata juga terbukti.

**Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Finansial di Kota Parigi**

Untuk variabel kompensasi, perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,325, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,004. Dengan demikian nilai  $P < 0,05$  pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat

- Handoko, Hani 2002. *Dasar-Dasar Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. LPFE-UI, Jakarta
- Harsey and Blanchord, 2001. *Human dan Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*. Cetakan II. Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Maslow, Abraham H, 1984. *Motivasi, Kepribadian, Teori Motivasi Dengan Pendekatan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Pustaka Binaman Pressindo, Bandung
- Parasuraman Zeithami, Bery dan, 1996, *The Behavior Con sequences of service Quality*. *Journ of Marketing*. Val.60 (April).
- Tulus, Moh. Agus, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rangkuti, Fredy , 1997. *Statistik Terapan* . Kanisius, Yogyakarta
- Santoso, Singgih, 2006, *SPSS Statistik Parametrik*, Lembaga Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sukanto, Adiningrum, 2000. *Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung