

Motivasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja Karyawan dengan Konflik Kerja sebagai Variabel Moderating

Robbi Afdhalah Hutagalung¹, Sarah Imelda^{2*}, Sopi Pentana³

^{1,2,3} Ekonomi Bisnis, Manajemen, Universitas Harapan Medan, Indonesia
robbiafdhalah10@gmail.com, 2*Sarahimelda84@gmail.com, 3sopi.pentana@gmail.com
(* : Coressponding Author)

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Motivasi dan Kompensasi Finansial langsung terhadap Semangat Kerja karyawan dengan Konflik kerja sebagai variabel Moderasi pada PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini, Yaitu Pegawai PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut dengan sampel 135 pegawai.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Untuk variabel Konflik Kerja yang berperan sebagai variabel moderasi, dalam penelitian ini variabel Konflik Kerja Tidak Mampu Memoderasi secara signifikan antara variabel Motivasi dan Kompensasi Finansial Terhadap Semangat Kerja.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Konflik Kerja, Motivasi, Semangat Kerja

Abstract

This study aims to determine the motivation and direct financial compensation on employee morale with work conflict as a Moderate variable at PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut. In this study, an associative research type with a quantitative approach is used. The population and sample in this study are employees of PT. PLN (Persero) UIP Sumbagut with a sample of 135 employees.

The results of this study show that the variables of Motivation and Financial Compensation have a significant influence on Work Morevole. For the Work Conflict variable which acts as a moderation variable, in this study the Work Conflict variable is Unable to moderate significantly between the Motivation and Financial Compensation for Work Morale variables.

Keywords: Financial Compensation, Work Conflict, Motivation, Work Spirit

1. PENDAHULUAN

Karyawan tidak hanya harus memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperlukan, tetapi setiap karyawan juga harus memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja yang tinggi. Jika kinerja karyawan meningkat, kinerja perusahaan juga akan meningkat, yang akan mengarah pada tercapainya tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, karyawan harus memiliki semangat kerja yang luar biasa, yang dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik lagi. Menurut [1]) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Salah satu fenomena yang telah diamati di Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara PT. PLN (Persero) adalah motivasi kerja yang lebih memengaruhi perilaku dalam organisasi. Motivasi selalu ada di dalam diri seseorang untuk mendorong perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk mencurahkan lebih banyak energi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika kebutuhan ini terpenuhi, orang akan merasa puas dan lebih nyaman dengan pekerjaan mereka. Dalam praktiknya, seorang karyawan yang sangat termotivasi akan cenderung melakukan segala yang mereka bisa.

Satu fenomena yang telah diamati di Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara PT. PLN (Persero) adalah bonus yang sering tertunda atau tidak sesuai waktunya karena pandemi COVID-19 membuat anggaran perusahaan terbatas untuk program kesehatan dan perusahaan sedang melakukan efisiensi keuangan karena program pemulihan COVID-19. Pegawai dapat menjadi tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang termotivasi untuk bekerja, menunda pekerjaan, dan tidak menyadari betapa pentingnya bekerja sama dengan profesional untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain motivasi dan kompensasi, konflik dapat memengaruhi semangat pekerja. Pegawai sering terlibat dalam konflik dan pergesekan karena pendapat mereka yang berbeda tentang pekerjaan, konflik, dan tuntutan terkait pekerjaan, seperti *overtime*. Konflik terjadi antara karyawan yang tidak dapat berkomunikasi satu sama lain. Perbedaan pendapat dan perspektif karyawan adalah penyebab utama konflik ini. Ketidakpuasan dan ketegangan di antara karyawan dapat muncul dalam situasi di mana setiap pekerja merasa dirinya paling benar dalam melakukan tugasnya. Ketika dia merasa tindakan yang dilakukannya merugikan salah satu pegawai, sering terjadi kesalahpahaman. Serta masalah yang terjadi adalah bonus sering ditunda atau tidak diberikan karena dampak pandemi COVID-19, yang membuat anggaran perusahaan terbatas untuk program kesehatan dan membuat perusahaan berusaha untuk mempertahankan keuangan mereka selama pemulihan

pandemi. Perusahaan menghemat uang dengan melakukan pekerjaan di luar kota secara virtual. Pegawai dapat menjadi kurang puas dengan pekerjaan mereka, menjadi kurang termotivasi untuk bekerja, menunda-nunda pekerjaan, dan tidak menyadari betapa pentingnya bekerja dengan profesional untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain motivasi dan kompensasi, ada konflik yang memengaruhi semangat kerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian dan Teknik analisis

Jenis penelitian penulis adalah penelitian asosiatif kausal. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, yang beralamat di Jl. Dr. Cipto No. 12, Anggrung, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. PL (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara yang berjumlah 135 pegawai. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau sering dikenal sebagai sensus, sumber data penelitian ini yaitu data primer, koesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas sebagai uji kualitas data, kemudian dilanjutkan oleh uji asumsi klasik yang berisi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, kemudian uji interaksi (MRA).

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Data

Berikut akan dilampirkan hasil uji kualitas data yang berisi uji validitas dan uji reliabilitas:

a. Hasil Uji Validitas

Pada Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki nilai total item correlation lebih besar dari pada nilai rtabel senilai 0.169 sehingga hal ini menunjukkan bahwa semua instrument variabel motivasi, kompensasi finansial, konflik dan semangat kerja dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

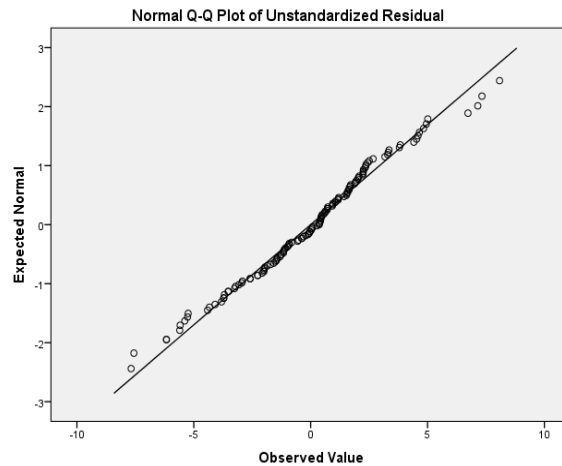
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Alpha</i> hitung	<i>N of Item</i>	Kriteria
1.	Motivasi	0.739	9	Reliabel
2.	Kompensasi	0.647	9	Reliabel
3.	Semangat Kerja	0.797	9	Reliabel
4.	Konflik	0.816	3	Reliabel

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi finansial, semangat kerja dan konflik kerja memperoleh nilai α lebih besar dari 0,60 sehingga hasil dari nilai α dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengukuran selanjutnya.

3.2. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Pada Gambar 1 dapat dijelaskan bahwa data-data cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorove Smirnov Test

Tabel 2. Hasil Uji Kolmogorove Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,94588938
Most Extreme Differences	Absolute	0,064
	Positive	0,064
	Negative	-0,055
Test Statistic		0,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada Tabel 2 memperoleh nilai (*Asymp. Sig 2-tailed*) sebesar 0.200 yang dimana lebih besar dari 0.05 maka data dalam penelitian memiliki distribusi normal.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	2,698	2,642		1,021	,309	
	Motivasi	,333	,095	,299	3,486	,001	,568 1,760
	Kompensasi Financial	,491	,097	,435	5,074	,000	,569 1,758

Konflik Kerja	,120	,116	,067	1,028	,306	,993	1,007
---------------	------	------	------	-------	------	------	-------

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan oleh VIF dari 0.1 maka pada setiap variabel tidak terjadi multikolinearitas.

d. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	3,745	1,659		2,258	0,026
Motivasi	0,036	0,060	0,068	0,593	0,554
Kompensasi Finansial	-0,115	0,061	-0,216	-1,899	0,060
Konflik Kerja	0,038	0,073	0,045	0,523	0,602

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel penelitian ini menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari pada 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.3 Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	2,698	2,642		1,021	,309
Motivasi	,333	,095	,299	3,486	,001
Kompensasi Financial	,491	,097	,435	5,074	,000
Konflik Kerja	,120	,116	,067	1,028	,306

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

$$Y = 2.698 + 0.333X_1 + 0.491X_2 + 0.120X_3 + e$$

Pada Tabel 5 nilai konstanta 2.698 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semangat kerja pegawai tanpa ada variabel lain yang mempengaruhi. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.333, pada variabel finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.491 dan pada variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0.120.

b. Hasil Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	962,846	3	320,949	36,155	.000 ^b
Residual	1162,887	131	8,877		
Total	2125,733	134			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Kompensasi Financial, Motivasi

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Pada Tabel 6 Df diperoleh dengan hitungan $(k-1) = (4-1) = 3$ sedangkan Df_2 diperoleh perhitungan $(n-k-1) = (135-4-1) = 130$ dengan $\alpha = 5\%$ jadi nilai $F_{tabel} = 2.69$. Sehingga menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi finansial dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja pegawai terbukti dengan nilai $F_{hitung} = 36.155$ lebih besar dari pada $F_{tabel} = 2.69$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05.

c. Hasil Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a		
Model	T	Sig.
1 (Constant)	1,021	,309
Motivasi	3,486	,001
Kompensasi Financial	5,074	,000
Konflik Kerja	1,028	,306

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data diolah, 2023

Pada Tabel 7 nilai t_{tabel} dicari pada tabel t dengan dengan level of test $\alpha = 5\%$ dan $df (n-k) = (135-4) = 131$. Menunjukkan bahwa variabel motivasi nilai t_{hitung} sebesar 3.486 lebih besar dari pada $t_{tabel} 1.656$ dengan nilai signifikan sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Variabel kompensasi finansial memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5.074 lebih besar dari $t_{tabel} 1.656$ dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka secara parsial variabel kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1.028 lebih kecil dari pada $t_{tabel} 1.656$ dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil 0.05 maka secara parsial variabel konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

d. Hasil Uji Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.453	.440	2,979

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Kompensasi Financial, Motivasi

b. Depenent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

Pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* yang di hasilkan pada penelitian ini sebesar 0.453 yang berarti sebesar 45.3% semangat kerja dipengaruhi oleh motivasi, kompensasi finansial dan konflik kerja dan kemudian sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

3.4 Hasil Uji MRA

a. Hasil Uji MRA Residual 1

Dalam model MRA 1 yaitu mengetahui apakah variable konflik kerja (Z) memoderating Variabel Motivasi (X1) dalam persamaan 1 adalah sebagai berikut.

$$Z \dots\dots\dots = a_2 + \beta_4 X_1 + e \quad \text{Pers 2}$$

$$e_{abs} \dots\dots\dots = a_3 - \beta_5 Y \quad \text{Pers 3}$$

Tabel 9. Hasil Uji MRA Redisual Persamaan 2

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	11.489	1.601		7.175	.001
X1	.027	.054	.043	.498	.001

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data odiolah,2023

$$\text{Persamaan : } Z = 11,489 + 0.027 + 0,43$$

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Motivasi (X1) terhadap konflik kerja (Z) dengan *Standardized Coefficients beta* sebesar 0,043 dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga dapat disimpulkan dengan adanya motivasi dapat meminimalisir konflik kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai.

Tabel 10. Hasil Uji MRA Redisual Persamaan 3

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	1.193	.674		1.770	.079
y	-.026	.025	-.090	-1.046	.297

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

$$\text{Persamaan : } 0.025 = 1.193 - 0,26$$

Pada Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa variable semangat kerja (Y) berpengaruh terhadap variable *e absolute* dengan nilai *standardized coefficients* sebesar -0.090, dengan nilai signifikan sebesar 0,297 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan hasil dari MRA Residual 1 adalah variable konflik kerja (Z) tidak mampu memoderasi variable motivasi (X1) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Artinya variable Konflik kerja bukanlah merupakan variabel moderasi sehingga tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan.

b. Hasil Uji MRA Residual 2

Dalam model MRA 2 yaitu mengetahui apakah variable konflik kerja (Z) memoderating Variabel Kompensasi finansial (X2) dalam persamaan 2 adalah sebagai berikut.

$$Z \dots\dots\dots = a_4 + \beta_6 X_1 + e \quad \text{Pers 4}$$

$$e_{abs} \dots\dots\dots = a_5 - \beta_7 Y \quad \text{Pers 5}$$

Tabel 11. Hasil Uji MRA Redisual Persamaan 4

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	12.710	1.435		8.857	.001
X2	.016	.055	.026	.301	.001

a. Dependent Variable: Z

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

$$\text{Persamaan : } Z = 12,710 + 0,016 + 0,26$$

Pada Tabel 11 diatas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi finansial (X2) terhadap konflik kerja (Z) dengan *Standardized Coefficients beta* sebesar 0,026 dengan tingkat signifikan 0,001 sehingga dapat disimpulkan dengan adanya kompensasi finansial dapat meminimalisir konflik kerja dan mampu meningkatkan semangat kerja pegawai tersebut.

Tabel 12. Hasil Uji MRA Redisual Persamaan 5

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1.127	.678		1.664	.099
Y	-.028	.025	-.098	-1.133	.259

a. Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber : Data Diolah Peneliti, 2023

$$\text{Persamaan : } 0,025 = 1,27 - 0,28$$

Pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa variable semangat kerja (Y) berpengaruh terhadap variable e *absolute* dengan nilai *standardized coefficients* sebesar -0.098, dengan nilai signifikan 0,259 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan hasil dari MRA Residual 2 adalah variable konflik kerja (Z) tidak mampu memoderasi variabel kompensasi finansial (X2) terhadap semangat kerja karyawan (Y). Artinya variabel Konflik kerja bukanlah merupakan variabel moderasi sehingga tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan.

4. PENGUJIAN

Hipotesis H₁ yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian hipotesis pertama di



terima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan membangkitkan semangat kerja pegawai dan meningkatkan kinerja kerja pegawai tersebut. Pegawai memiliki keinginan yang kuat yang muncul akibat adanya dorongan dari dalam diri untuk terlibat serta berpartisipasi dalam organisasi dengan mengerjakan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dan secara berkelanjutan pegawai akan terus mendedikasikan diri melalui segala tugas dan pekerjaan secara sukarela karena kenyamanan serta rasa senang yang didasari motivasi yang kuat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian [2] menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja, hasil penelitian yang serupa dilakukan oleh [3], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10] dan [11] kemudian pada penelitian [12] menyatakan semangat kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis H_2 yang diajukan dalam penelitian ini hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap semangat kerja. Dengan demikian hipotesis kedua di terima. Hal ini menunjukkan pemberian kompensasi finansial yang baik dan tepat waktu akan membangkitkan semangat kerja pegawai dan meningkatkan kinerja kerja pegawai tersebut. Pemberian kompensasi yang tinggi mampu membuat karyawan merasa puas, nyaman, betah dan lebih bersemangat karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Darmawan dan Wibawa (2020) menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hipotesis H_3 yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil regresi moderasi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) variabel Konflik kerja tidak mampu memoderasi variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Maka dengan demikian Hipotesis H_3 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Konflik kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah variabel motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Konflik kerja akan timbul karena masing masing individu merasa tidak nyaman dalam bekerja dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenaran. Konflik yang dialami oleh karyawan dalam organisasi berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja maksimal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian [13], [14], [15] yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap semangat kerja juga dengan hasil penelitian, penelitian terkait juga dilakukan oleh [16] menyatakan asimetri konflik berpengaruh positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja namun berpengaruh positif dengan ketidak hadirannya.

Hipotesis H_4 yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil regresi moderasi atau *Moderated Regression Analysis* (MRA) variabel Konflik kerja tidak mampu memoderasi variabel kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan. Maka dengan demikian Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Konflik kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah variabel kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan. Keterlambatan dalam pemberian kompensasi akan menimbulkan konflik bagi sebagian pegawai dan dapat menimbulkan penurunan kinerja dan semangat kerja. Jika kompensasi dibayarkan secara baik dan benar dalam artian adil dan tepat waktu, maka karyawan tentunya merasa lebih puas serta semakin memiliki motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan kinerja kerja nya, namun jika kompensasi dibayarkan tidak tepat waktu disitulah akan menimbulkan konflik kerja dan karyawan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerja kerja nya.

5. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut.
3. Konflik kerja tidak mampu memoderasi hubungan motivasi terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut.
4. Konflik kerja tidak mampu memoderasi hubungan kompensasi finansial terhadap semangat kerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumbagut.

REFERENCES

- [1] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group, 2018.
- [2] C. P. dan Manihuruk and S. Tirtayasa, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai," *MANEGGIO J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 296–307, 2020.
- [3] Y. K. Sari, "Pengaruh Motivasi terhadap Semangat Kerja Pegawai pada Kantor Balai Diklat Keuangan Palembang," *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, vol. 1, no. 1, pp. 54–64, 2020.
- [4] Agustin Riyan Pratiwi dan Febi Firgiyani, "PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA," *Perwira J. Econ. Bus. E*, vol. 1, no. 1, 2021.
- [5] F. Sugara, S. dan Adji, and S. Chamidah, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Semangat Kerja

- Karyawan UD. Sukri Dana Abadi Ponorogo,” *ISOQUANT J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 46–57, 2020.
- [6] F. Rozi, “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket,” *J. Econ. Strateg.*, vol. 2, no. 1, pp. 12–20, 2021.
- [7] Ledi Ruth Damayanti Simanjuntak dan and Okta Karneli, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN P3B SUMATERA PADA PT PLN (PERSERO) UPT PEKANBARU,” *JAB*, vol. 18, no. 2, pp. 34–48, 2021.
- [8] Indra Bakti Nasution, “PENGARUH MOTIVASI, KESEJAHTERAAN DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. AGROTECH PESTICIDE INDUSTRY,” *J. Ris. Manaj. Bisnis*, vol. 5, no. 1, pp. 102–114, 2020.
- [9] S. dan Riyanto and D. C. Anto, “Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai,” *J. Wira Ekon. Mikroskil JWEM*, vol. 12, no. 02, pp. 81–90, 2022.
- [10] W. Kusuma, Y, “Pengaruh Motivasi kerja dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 5, no. 2, 2016.
- [11] Mahmudah, “Pengaruh Motivasi dan Konflik Peran Terhadap Semangat Kerja Karyawan RSUD Saras Husada Purworejo,” *J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 10, no. 2b, 2014.
- [12] M. R. dan M. H. Safirah Syihab, “PENGARUH SEMANGAT KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN BARRU,” *AkMen*, vol. 17, no. 2, pp. 194–204, 2020.
- [13] D. Achmad L and Andriani, “Pengaruh Stres, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. HSKU (Harapan Sejahterah Karya Utama),” *J. Manaj.*, vol. 20, no. 20, pp. 1–12, 2020.
- [14] A. Yolanda, A. dan Sri, and R. Br, “Effect of Work Conflict on the Employee Motivation,” *Knowl. E Soc. Sci.*, pp. 642–652, 2018, doi: 10.18502/kss.v3i4.1973.
- [15] dan H. P. A. Basilius Redan Werang, Okto Irianto, “Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua,” *MUSAMUS J. Prim. Educ.*, vol. 1, no. 2, pp. 93–103, 2019.
- [16] K. Jehn and J. and N. A. Rupert, “The effects of conflict asymmetry on mediation outcomes Satisfaction, work motivation and absenteeism,” *Int. J. Confl. Manag.*, vol. 17, no. 2, pp. 96–109, 2006, doi: 10.1108/10444060610736594.