

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUPER SUKSES MOTOR DEALER KAWASAKI AREA KALSELTENG

Ahmad Riadi¹, Muthia Harnida², Noor Hasanah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18310061

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105036601

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1120078802

Email : ahmadriadi817@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng, (2) menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng, (3) menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian karyawan di PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng dengan mengambil sampel sebanyak 31 responden dan analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng, (2) kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng dan (3) motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng, hal ini mengindikasikan para pimpinan memahami apa yang dapat memotivasi karyawan dan komitmen merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi merupakan proses berlanjut yang mengekspresikan perhatian mereka untuk organisasi dan kesuksesan selanjutnya.

Kata Kunci : Motivasi; Kompensasi; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to: (1) examine the effect of motivation on employee performance at PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki in South Kalimantan-Teng Area, (2) tested the effect of compensation on employee performance at PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki in South Kalimantan-Teng Area, (3) tested the effect of motivation and compensation on employee performance at PT. Super Success Kawasaki Motorcycle Dealer Area South Kalimantan-Teng.

The design of this research is quantitative research and is a survey research. The research population of employees at PT. Super Sukses Kawasaki Motorcycle Dealer in South Kalimantan-Teng Area by taking a sample of 31 respondents and analyzing the data using Multiple Linear Regression.

The results showed that : (1) motivation had a significant effect on employee performance at PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki in South Kalimantan-Teng Area, (2) compensation has no significant effect on employee performance at PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki in South Kalimantan-Teng Area and (3) motivation and compensation together have a significant effect on employee performance at PT. Super Success Kawasaki Motorcycle Dealers in the South Kalimantan-Teng area, this indicates that leaders understand what can motivate employees and commitment is an attitude of employee loyalty to the organization is a continuous process that expresses their concern for the organization and its subsequent success.

Keywords: Motivation; Compensation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan. Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberi perhatian khusus terhadap faktor sumber daya manusia ini. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan karena karyawan berhak mendapatkan timbal balik atas apa yang sudah diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja.

Kinerja menggambarkan sejauh mana implementasi kebijakan telah tercapai untuk mencapai tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis organisasi. Kinerja adalah ukuran multidimensi dari perilaku tempat kerja yang sebenarnya dan indikator kinerja meliputi kualitas pekerjaan, jumlah pekerjaan, waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan kalaborasi dengan rekan kerja (Malthis et al. Jackson, 2017).

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi bisa diartikan sebagai *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, insentif atau bonus, dan beberapa tunjangan. *Extrinsic reward* adalah imbalan langsung yang sifatnya berwujud upah atau gaji pokok yang diterima karyawan secara bulanan, mingguan atau setiap jam sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan presentasi kerja seperti bonus, komisi.

Pemberian kompensasi pada umumnya berdasarkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan memberikan kontribusi dalam semangat kerja karyawan. Kompensasi dapat juga dijadikan sebagai strategi bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya. Apabila tingkat produktivitas karyawan tinggi sudah selanjutnya kompensasi yang diperoleh juga lebih besar.

Hasil penelitian dari (Suwati, 2013) menyatakan pemberian kompensasi yang tidak tepat pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Hal tersebut menyatakan adanya pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dhermawan, Sudibya & Utama, 2012) menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerja umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

Penelitian yang dilakukan (Yensy, 2010) menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SMA Negeri 2 Argamakmur di Bengkulu Utara. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dalam jangka panjang dapat menjadi strategis perusahaan dan dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif.

Dari pengamatan penulis dan dari informasi dengan wawancara awal bagian manajemen di PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng mengalami penurunan. Hal itu ditunjukkan dari sikap karyawan yang sering ijin untuk tidak masuk kerja dan kurangnya semangat kerja pada karyawan.

Motivasi yang dilakukan PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng dengan mengadakan acara liburan bersama setiap setahun sekali. Acara liburan ini bertujuan untuk mempererat hubungan antar karyawan, serta antara karyawan dan manajer. Oleh karena itu penulis ingin meneliti lebih lanjut bagaimana pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek penelitian dalam penelitian ini

adalah Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan di PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Populasi merupakan seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup, dan waktu yang sudah ditentukan (Kasmadi dan Sunariah, 2013). Populasi yang digunakan adalah semua karyawan dari PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng yang berjumlah sebanyak 31 orang.
2. Teknik sampel yang digunakan adalah sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Berdasarkan teknik tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 31 orang responden.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional digunakan untuk menjelaskan secara terperinci variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, yaitu terdiri dari:

1. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah proses yang menggerakkan atau mendorong karyawan PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki untuk melakukan suatu perbuatan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah:

- 1) Evaluasi
- 2) Ketertarikan pada tugas
- 3) Efisiensi
- 4) Uang dan penghargaan lainnya
- 5) Menghindari hukuman atasan

2. Kompensasi (X_2)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki sebagai imbalan atas prestasi kerja dari karyawan. Adapun Indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

- 1) Tunjangan
- 2) Insentif
- 3) Penghargaan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian kerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng yang sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian (Zaputri, 2013) kinerja karyawan dapat diukur dari:

- 1) Kualitas kerja, yaitu standar kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki karyawan dan kemampuan untuk menangani masalah.
- 2) Kuantitas kerja, yaitu standar ini lebih menekankan pada jumlah jam kerja karyawan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu kedisiplinan yang dilakukan karyawan dalam mengalokasikan waktu kerja mereka.

Teknik Pengambilan Data

Berkenaan dengan jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data primer, maka metode pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan metode:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Teknik Pengolahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 24. Kriteria pengambilan keputusan untuk menyatakan valid adalah:

- (1) Jika nilai signifikan < 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan valid.
- (2) Jika nilai signifikan > 0.05 ($\alpha = 5\%$), maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Pengujian reliabilitas menggunakan program SPSS 24. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable*, bila koefisien reliabilitas (r) $> 0,6$ (Siregar, 2014).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dilakukan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dengan kriteria:

- (1) Jika signifikan perhitungan data (Sig) > 5% maka data berdistribusi normal
- (2) Jika signifikan perhitungan data (Sig) < 5% maka data tidak berdistribusi normal

2) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas Via Anova dengan bantuan program SPSS 24. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bisa signifikansi kurang dari 0,05.

3) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel- variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0.05$ atau diatas tingkat kepercayaan 5%.

5) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Uji Autokorelasi digunakan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Metode ini memiliki ketentuan yaitu (Quadratullah, 2013):

- (1) Jika DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
- (2) Jika DW -2 diantara -2 sampai 2 maka tidak terdapat autokorelasi.

- (3) Jika DW -2 di atas 2 maka terdapat autokorelasi negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel	B	Std. error	Beta	t hitung	Sig.
Konstanta	4,512	1,785		2,528	0,017
Motivasi (X1)	0,469	0,129	0,714	3,652	0,001
Kompensasi (X2)	-0,045	0,183	-0,048	-0,245	0,808

Sumber : Data Primer 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.15. dapat diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4.512 + 0,469X_1 - 0,045X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

Koefisien Regresi, motivasi (X1) sebesar 0,469 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan motivasi berupa keinginan untuk memperoleh penghargaan, kondisi lingkungan kerja serta adanya jaminan pekerjaan akan meningkatkan skor motivasi sebesar 0,469.

Koefisien Regresi, kompensasi (X2) sebesar -0,045 bernilai negatif menyatakan bahwa setiap penambahan kompensasi berupa gaji tapi kinerja karyawan turun disebabkan karena waktu dilapangan tidak teratur akan menurunkan skor -0,045.

1. Uji t

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 3,652 yang lebih besar dari t table yaitu 2,048 ($3,652 \geq 2,048$) sedangkan untuk nilai signifikan pada tabel variabel motivasi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 \leq 0,05$). Maka H_a diterima yang artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis diketahui bahwa bahwa nilai t hitung pada variabel kompensasi sebesar -0,245 yang lebih kecil dari t table yaitu 2,048 ($-0,245 \leq 2,048$) sedangkan untuk nilai signifikan pada tabel variabel kompensasi lebih besar dari 0,05 ($0,808 \geq 0,05$). Maka H_a ditolak yang artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Dari hasil analisis diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 12,131 ($12,131 > 3,32$). Maka H_0 diterima yang berarti motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan nilai Adjusted R. Square sebesar 0,426 atau 42,6 %. Yang artinya bahwa variabel motivasi dan kompensasi memberikan kontribusi perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 42,6 %. Sedangkan sisanya sebesar 57,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng dengan menggunakan 31 sampel.

Mayoritas responden pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 64,5 % sedangkan perempuan sebanyak 35,5 %, dengan mayoritas usia 25-34 tahun, sudah menikah sebesar 71 % dengan Pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 84 % dan lama bekerja 1-5 tahun yaitu sebesar 58 %.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui uji t, uji F dan R^2 .

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji t diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari nilai t hitung pada variabel motivasi sebesar 3,652 yang lebih besar dari t table yaitu 2,048 ($3,652 \geq 2,048$) sedangkan untuk nilai signifikan pada tabel variabel motivasi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 \leq 0,05$). Maka H_0 diterima yang artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian uji regresi diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng. Ini artinya bahwa semakin baik motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa selama ini karyawan cenderung memperhatikan sikap respon yang positif terhadap kebijakan pimpinan dengan berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan walaupun ada beberapa karyawan yang masih melanggar aturan perusahaan. Selain itu, karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng melaksanakan semua tugas dan fungsi dengan penuh rasa tanggung jawab, selama kondisi hubungan antara karyawan berlangsung secara harmonis yang dapat mendukung terbentuknya motivasi.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dapat dilihat dari nilai t hitung pada variabel kompensasi sebesar -0,245 yang lebih kecil dari t table yaitu 2,048 ($-0,245 \leq 2,048$) sedangkan untuk nilai signifikan pada tabel variabel kompensasi lebih besar dari 0,05 ($0,808 \geq 0,05$). Maka H_0 ditolak yang artinya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian uji regresi diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng. Dapat diartikan bahwa besarnya pemberian kompensasi belum mampu mempengaruhi kinerja karyawan dimana seorang karyawan mendapatkan tidak teraturnya waktu kerja dilapangan. Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaji (kompensasi) yang diberikan sudah tinggi tetapi tidak terjadi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng. Hal ini dikarenakan bahwa waktu kerja dilapangan yang tidak teratur.

3. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji F dapat diketahui bahwa variabel motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 12,131 ($12,131 > 3,32$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 5% ($0,00 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan nilai R sebesar 0,681 atau 68,1% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,464 yang berarti 46,4% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi dan kompensasi. Sedangkan sisanya 53,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,426 yang berarti 42,6% kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Kawasaki Dealer Kawasaki Area Kalsel-Teng dijelaskan oleh motivasi dan kompensasi. Sedangkan 57,4% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apakah motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Setelah peneliti melakukan analisis data dan pengujian data dengan menggunakan aplikasi SPSS 24 pada bab sebelumnya, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Secara Parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng dimana perolehnya ($t_{hitung} 3,652 \geq (t_{tabel} 2,048)$ dan angka sig $0,001 \leq 0,05$).
2. Secara parsial diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng dimana perolehnya ($t_{hitung} - 0,245 \leq (t_{tabel} 2,048)$ dan angka sig $0,808 \geq 0,05$).
3. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng dimana perolehnya ($F_{hitung} 12,131 \geq (F_{tabel} 3,32)$ dan angka sig $0,00 \leq 0,05$).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah diberikan peneliti mengajukan beberapa saran pada perusahaan yang dapat dijadikan pertimbangan oleh perusahaan dan penelitian selanjutnya.

1. Bagi perusahaan PT. Super Sukses Motor Dealer Kawasaki Area KalselTeng
Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti memberi saran agar perusahaan tetap memikirkan kesejahteraan karyawan serta meninjau kembali agar motivasi dan kompensasi yang diberikan dapat membuat karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin dari perusahaan diharapkan untuk meningkatkan kesadaran kepada para karyawan terhadap masalah yang dihadapi karyawan seperti mengenai gaji yang diterima, target perusahaan, bonus, dan harapan karyawan. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Pada peneliti-peneliti berikutnya yang memiliki keterkaitan untuk mengadakan riset serupa, diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lain diluar variabel ini misalnya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, stress kerja. Bagi para pembaca

semoga dapat menjadi panduan ilmu serta bermanfaat bagi penyusunan skripsi berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Super Sukses Group. (2022). <http://www.supersukses.net/> di akses pada tanggal 18 April 2022.
- Robert L. Mathis dan John H.Jacson. (2017). *Human Resource Manajement buku 2. Edisi pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- McCarthy, K. (2013). *Employee Motivation Survey 2013. Mazars. Retrieved March 8, 2015*, from <http://www.mazars.ie/Home/News/Publications/Surveys/> External-Employee-Motivation-Surveys/Employee-Motivation-Surveys-2013.
- Suwati, Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau samarinda*. Ejournal Ilmu Administrasi Bisnis. Vol.1, No.1, Hal.41-55.
- Dhermawan, A.A.N.B., Sudibya, I.G.A., Utama, I.W.M. (2012). *Pengaruh motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dilingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali*. Jurnal manajemen, strategi bisnis dan kewirausahaan, 6(2).
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Kasmadi., Sunariah, N.S. (2013). *Panduan modern penelitian kuantitatif*. Bandung: ALFABET.
- Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Qudratullah, M.F. (2013). *Analisis regresi terapan teori, contoh kasus dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Rambat, Lupiyoadi. (2015). *Manajemen pemasaran jasa. Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Agus, Widarjono. (2015). *Analisis multivariat terapan*. Yogyakarta: Penerbit UPP STIM YKPN.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian manajemen cetakan ke-4*. Bandung: CV Alfabeta.