

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Astra Motor Brebes 1 Ketanggungan)

Bella Audina

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Brebes, Indonesia

E-mail: bela12audi@gmail.com

Nur Aisyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Brebes, Indonesia

E-mail: aish31398@gmail.com

Khalid Iskandar

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Brebes, Indonesia

E-mail: iskandar.camantara@gmail.com

Abstract. *Astra Motor Brebes 1 is a motorbike dealer that sells Honda motorbike products and provides Honda motorbike service in Ketanggungan. This research has the main objective to determine the influence of Motivation and Compensation on Employee Performance at Astra Motor Brebes 1. The method used is quantitative research. The population of this study is the same as the sample size, namely 60 respondents who are employees of Astra Motor Brebes 1. The data collection technique for this research is by distributing questionnaires online using Google Form. Then the data collected was processed using SPSS 26. The results of the study showed that partially motivation had a positive effect on employee performance, namely the calculated t value was $5.930 > t$ table 2.005 and the sig value. $(0.000 < 0.05)$. Partial compensation has no influence on employee performance, namely t count $1.976 < t$ table 2.005 and the sig value. $(0.053 > 0.05)$. It is known that Motivation and Compensation simultaneously influence employee performance by 0.525 or 52.5% .*

Keywords: *Motivastion, Compensation and Employee Performance.*

Abstrak. Astra Motor Brebes 1 merupakan salah satu dealer motor yang menjual produk sepeda motor honda serta tempat servis motor honda di Ketanggungan. Penelitian ini memiliki tujuan utama untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Astra Motor Brebes 1. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini sama dengan jumlah sampel yaitu sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan Astra Motor Brebes 1. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner secara online menggunakan google form. Kemudian data yang dikumpulkan diolah menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan yaitu nilai t hitung $5,930 > t$ tabel $2,005$ dan nilai sig. $(0,000 < 0,05)$. Kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu t hitung $1,976 < t$ table $2,005$ dan nilai sig. $(0,053 > 0,05)$. Diketahui secara simultan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan senilai $0,525$ atau $52,5\%$.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Astra motor merupakan inustri dibidang produk sepeda motor honda yang didirikan pada tahun 1970. Astra Motor sebagai Divisi Honda, saat ini memiliki 12 distributor utama di Indonesia yaitu : Jakarta, Jawa Tengah, Kalimantan Timur 1, Kalimantan Timur 2, Bali, Yogyakarta, NTB, Sumatera Selatan, Bengkulu, Sulawesi Selatan, Papua dan Kalimantan Barat (Wikipedia, 2023).

Astra Motor Brebes 1 sebagai Perusahaan yang memiliki eksistensi yang kuat di pasar untuk poduk sepeda motor honda pada awalnya bertempat di dekat pasar induk Brebes. Akan tetapi pada tahun 2019 pindah ke wilayah Ketanggungan tepatnya di jl. Jendral Sudirman No.39 Ketanggungan. Dalam mencapai tujuan Perusahaan, sales marketer berperan penting dalam mempromosikan produk sepeda motor honda melalui berbagai teknik penjualan. Adanya pergantian karyawan lama dan karyawan baru menjadi perhatian bagi perusahaan. Dalam rangka menyediakan tenaga kerja yang professional, Perusahaan mengharapkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya.

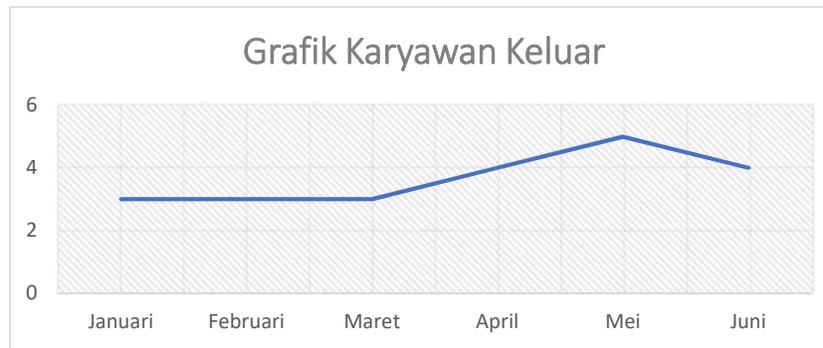
Berikut ini merupakan hasil observasi karyawan yang dilakukan pada tahun 2023 selama 6 bulan terakhir:

Tabel 1 Data Target Pencapaian Perusahaan

NO.	NAMA	TARGET	BULAN					
			Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Carso	147	128	135	133	151	139	123
2	Sukron	80	75	80	79	95	77	68
3	Jejen	90	92	88	94	108	86	89
4	Reven	100	105	100	95	98	103	90
5	Aziz	100	110	113	100	107	101	87
6	Susi	100	100	102	120	105	96	92
TOTAL		617	610	618	621	664	602	549

Sumber: Astra Motor Brebes 1

Hasil observasi yang dilakukan dapat diketahui bahwa Astra Motor Brebes 1 memiliki kurangnya motivasi terhadap karyawannya sehingga terdapat karyawan yang masih belum mencapai target Perusahaan. Dapat kita lihat dari table tersebut bahwa penurunan drastis target Perusahaan terjadi pada bulan Juni. Hal ini disebabkan karena adanya karyawan magang yang keluar karena mereka tidak mencapai target Perusahaan. Berikut hasil data karyawan magang yang keluar dari bulan Januari – Juni 2023:



Gambar 1. Jumlah Karyawan Magang Keluar Jan – Juni 2023

Sumber: Astra Motor Brebes 1

Astra Motor Brebes 1 memang terbilang cukup baik namun masih terdapat beberapa kekurangan yang terjadi. Dari informasi yang saya peroleh dari karyawan Astra Motor Brebes 1, kinerja karyawan memiliki kelemahan seperti, kurangnya disiplin, kurangnya pemberian kompensasi sehingga menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Hasil pra survei menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan Astra Motor Brebes 1 perlu diperbaiki karena dapat dilihat pada bulan Juni lebih dari 9 orang izin, 5 orang sakit serta 8 orang alfa, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan rendah yang menyebabkan penurunan kinerja. Seringnya karyawan yang datang terlambat pada saat pelaksanaan briefing awal bulan sehingga harus mendapatkan sanksi untuk pemotongan gaji, serta adanya keterlambatan dalam pembagian kompensasi yang seharusnya diberikan setiap tanggal 5 awal bulan untuk karyawan magang, akan tetapi baru diberikan pada bulan April – Juni 2023. Dan untuk karyawan magang upah yang diberikan sebesar 70% dari UMR. Tidak adanya tunjangan uang makan untuk karyawan magang, tidak adanya uang transport, tidak adanya tunjangan jaminan Kesehatan sehingga membuat banyak karyawan magang yang keluar. Hal ini merupakan indikasi bahwa kinerja karyawan rendah.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dalam penelitian ini yang mengangkat judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.”

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Menurut Dhian Gering (2017), motivasi berkaitan dengan inisiatif dan komitmen yang berasal dari dalam diri seseorang untuk mencapai semua tujuan yang ditetapkan untuk diri mereka sendiri dalam rangka mencapai potensi penuh mereka. Motivasi menurut Darmawan yang dikutip dari (Bambang Siswanto, 2019) adalah bertujuan untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas yang telah dimulai.

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145), motivasi seseorang dalam bekerja dipengaruhi oleh keinginan akan prestise, afiliasi, kompetensi, dan kuasa. Indikator berikut ini kemudian dikembangkan dari factor tersebut untuk membantu menentukan tingkat motivasi kerja karyawan, antara lain:

- a. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk membantu mengatasi suatu tantangan, untuk kemajuan dan perkembangan
- b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
- c. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu cara untuk menilai resiko dan mengurangi rintangan yang terjadi dalam situasi ini.
- d. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu kebutuhan akan dorongan yang dapat mendeteksi keadaan tertentu, atau kebutuhan akan kekuasaan.ada cara untuk menilai risiko dan mengurangi rintangan yang terjadi dalam situasi ini.

Kompensasi

Penelitian yang dilakukan oleh Sintaasih (2019) menunjukkan bahwa kompensasi merupakan faktor tunggal yang memengaruhi loyalitas pekerja terhadap Perusahaan. Kompensasi dapat dicirikan oleh Perusahaan sebagai balas jasa untuk tenaga kerja. Kompensasi adalah sesuatu yang disetujui oleh karyawan Ketika mereka menerima gaji untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki digunakan sebagai dasar untuk menuntut haknya sebagai pekerja (Edison, 2017).

Indikator Kompensasi

Dalam penelitian ini beberapa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut berupa:

- a. Peningkatan Produktivitas

Indikator ini mengukur apakah karyawan yang menerima kenaikan gaji atau inensif kinerja tertentu mengalami peningkatan produktivitas dalam pekerjaan mereka. Peningkatan produktivitas dapat diukur dalam bentuk output yang lebih tinggi atau pencapaian target yang lebih baik.

b. Kualitas Kinerja

Indikator ini mengukur apakah karyawan menerima insentif atau bonus kinerja mencapai tingkat kualitas kinerja yang lebih tinggi, seperti hasil yang lebih baik dalam evaluasi kinerja, umpan balik positif dari pelanggan, atau peningkatan dalam proyek-proyek yang dikelola.

c. Kepuasan Karyawan

Tingkat kepuasan karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, seperti survei kepuasan karyawan. Tingkat kepuasan yang tinggi seringkali berhubungan dengan kompensasi yang dianggap adil dan memadai.

d. Pencapaian Target Kinerja

Pencapaian target kinerja adalah indikator langsung dari sejauh mana karyawan mencapai atau melebihi tujuan dan sasaran yang ditetapkan untuk mereka. Kompensasi yang terkait dengan pencapaian ini dapat menjadi motivator yang kuat.

e. Penghargaan dan Pengakuan

Indikator ini mengukur apakah penghargaan atau pengakuan atas pencapaian karyawan diakui dalam bentuk bonus atau insentif non-keuangan, seperti penghargaan prestasi atau pujian.

Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan Rahayuningsih (2017), “Kinerja” adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan ketentuan kontrak kerjanya. Kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika.

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

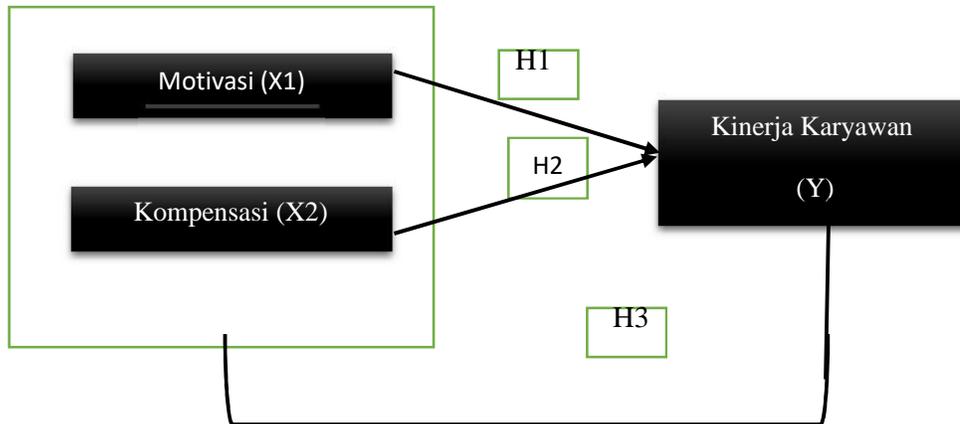
Menurut Wibowo (2016:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

- a. Tujuan adalah satu tujuan yang lebih diinginkan yang ingin diwujudkan siring berjalannya waktu. Dalam hal ini, tujuan adalah menunjukkan arah ke mana pekerjaan harus dilakukan
- b. Standar adalah definisi umum tentang apakah suatu tujuan dapat dicapai. Tanpa standar, mustahil untuk memprediksi kapan suatu tugas akan selesai.

- c. Umpan Balik ini adalah Teknik masking yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan, standar pekerjaan, dan penyelesaian tugas. Mengevaluasi kualitas pekerjaan dilakukan dengan menggunakan tali pusar, dan sebagai hasilnya pekerjaan dapat ditingkatkan.
- d. Alat atau sarana adalah alat sehari-hari yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses dan berfungsi sebagai penghalang untuk mencapai tujuan.
- e. Kompetensi adalah keterampilan utama yang dibutuhkan untuk bekerja, ini adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sukses.
- f. Motif berfungsi sebagai panduan atau inspirasi bagi seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu.
- g. Peluang adalah tugas mengambil waktu yang tersedia, mendapatkan prioritas lebih tinggi, dan mendapat perhatian lebih banyak.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan oleh peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data primer dan dokumentasi. Lokasi penelitian yang dilakukan bertempat di Astra Motor Brebes 1 yang terletak di Jl. Jendral Sudirman No. 39 Ketanggungan, Kabupaten Brebes – Jawa Tengah. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian yaitu seluruh karyawan Astra Motor Brebes 1 sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Non Probability Sampling* sampel jenuh atau saturation sampling. Sehingga dapat dikatakan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sama dengan jumlah populasi yaitu 60 orang karyawan. Data yang dikumpulkan kemudian diolah menggunakan analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis linear berganda. Penelitian ini dilakukan pada Februari hingga Juli 2023, dengan menggunakan variabel bebas Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan untuk variabel terikat atau variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Berikut ini Kerangka penelitian:



Gambar 2 Kerangka Penelitian

Hipotesis

H1 : diduga Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : diduga Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : diduga Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi	Mt1	0,809	0,254	Valid
	Mt2	0,880	0,254	Valid
	Mt3	0,892	0,254	Valid
	Pt4	0,924	0,254	Valid
	Mt5	0,927	0,254	Valid
	Mt6	0,569	0,254	Valid
	Mt7	0,536	0,254	Valid
	Mt8	0,518	0,254	Valid
Kompensasi	Kp1	0,628	0,254	Valid
	Kp2	0,682	0,254	Valid
	Kp3	0,681	0,254	Valid
	Kp4	0,498	0,254	Valid
	Kp5	0,585	0,254	Valid
	Kp6	0,515	0,254	Valid
	Kp7	0,422	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	Kk1	0,834	0,254	Valid
	Kk2	0,858	0,254	Valid
	Kk3	0,897	0,254	Valid
	Kk4	0,899	0,254	Valid
	Kk5	0,922	0,254	Valid
	Kk6	0,560	0,254	Valid
	Kk7	0,571	0,254	Valid
	Kk8	0,518	0,254	Valid

Sumber: Olah Data Primer 2023

Berdasarkan hasil uji validitas table di atas, maka dapat dilihat bahwa setiap indikator pernyataan yang diajukan untuk penelitian ini variabel motivasi, variabel kompensasi dan kinerja karyawan yaitu valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

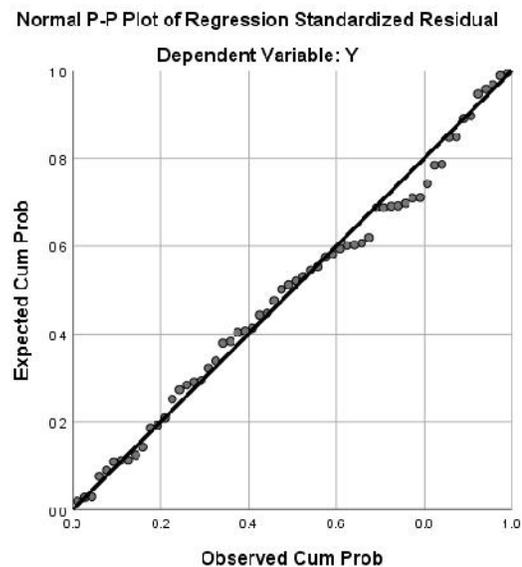
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	.925
N of Items	23

Berdasarkan hasil uji reabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* mencapai (0,925), melebihi ambang batas (0,6) yang artinya kuesioner ini dapat diandalkan dan memiliki reliabilitas yang memadai. Sehingga dapat dikatakan bahwa jika kuesioner ini diajukan Kembali maka akan memperoleh jawaban yang relative sama dengan jawaban sebelumnya karena data yang diperoleh konsisten.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi penelitian ini, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal (Ghozali, 2012). Di bawah ini hasil uji normalitas sebagai berikut.

Gambar 3 Uji Normalitas Scatter Plot



Metode ini digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berikut ini hasil uji Kolmogorov-smirnov.

Table 4. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov Tes

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97313887
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.068
Test Statistic		.076
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.
Sumber: Output SPSS

Tabel di atas menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel sebelumnya dalam sebuah model regresi. uji autokorelasi dapat dilakukan dengan melakukan uji durbin-watson (d) (Ghozali, 2013). Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada table berikut.

Table .5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.509	5.80714	1.693

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y
Sumber: Output SPSS

Berdasarkan nilai d yang didapatkan pada distribusi nilai tabel Durbin-Watson berdasarkan (2) dan N (60) dengan signifikansi 5%. d (1,514) < Durbin-Watson (1,693) < 4- d (2,486). Karena nilai durbin-watson terletak antara nilai d sampai dengan 4- d , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala autokorelasi.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan korelasi kuat antar variabel independent. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai $tolerance \geq 0,10$ atau $VIF \leq 10$ (Ghozali, 2011). Hasil uji VIF dan $tolerance$ dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel .6 Hasil Uji Multikolinearitas

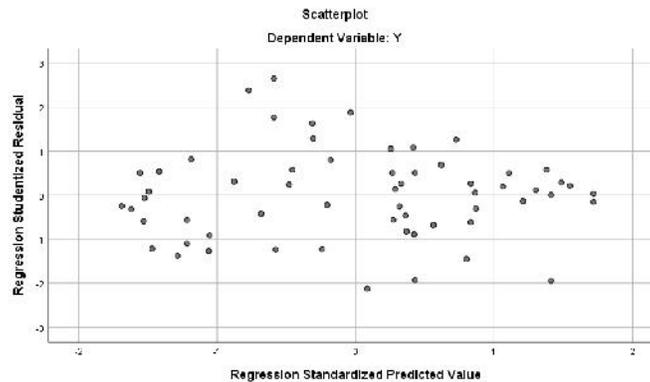
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.565	4.910		.115	.909		
	X1	.604	.102	.609	5.930	.000	.790	1.266
	X2	.415	.210	.203	1.976	.053	.790	1.266

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Output SPSS

Dapat dilihat pada tabel di atas tidak terjadi multikolinearitas karena sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang dikutip dari buku Ghazali (2011) nilai tolerance $0,790 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,266 \leq 10,00$.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Berikut ini hasil penelitian uji heteroskedastisitas menggunakan uji scatter plot.

Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) di sumbu Y. Sehingga bisa disimpulkan sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang dikutip dari buku Ghazali menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini. Dengan kata lain model regresi layak dipakai untuk variabel motivasi, kompensasi, dan kinerja.

Uji Parsial (uji t)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). rumus $t_{table} = (t_{\alpha/2; n-k-1}) = (t_{0,025; 57}) = 2,005$. Hasil uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.565	4.910		.115	.909		
	X1	.604	.102	.609	5.930	.000	.790	1.266
	X2	.415	.210	.203	1.976	.053	.790	1.266

a. Dependent Variable: Y

Uji Simultan (uji F)

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen motivasi dan kompensasi berhubungan dengan cara apapun atau apakah mereka independen satu sama lain. Tabel hasil uji F dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2126.780	2	1063.390	31.533	.000 ^b
	Residual	1922.203	57	33.723		
	Total	4048.983	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan variabel X terhadap variabel Y. Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.725 ^a	.525	.509	5.80714	1.693

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

PEMBAHASAN**1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Berdasarkan hasil pengolahan data primer, ditemukan bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,930 > 2,005 t_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau terdapat pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Berdasarkan hasil pengolahan data primer, ditemukan bahwa kompensasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil uji signifikansi $0,053 > 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 1,976 < t_{tabel} 2,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak atau tidak terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Berdasarkan hasil pengolahan data primer, ditemukan bahwa motivasi (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 31,533 > F_{tabel} 3,15$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh motivasi (X1) dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dipaparkan memiliki tujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menyimpulkan pengaruh motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan Astra Motor Brebes

1. Kesimpulan yang dapat diambil secara terinci adalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kondisi kerja karyawan di Astra Motor Brebes 1. Dengan kata lain, jika motivasi seorang pekerja terhadap pekerjaannya tinggi, maka akan meningkatkan produktivitasnya.
2. Sedangkan hasil uji parsial pengolahan data primer, kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap jam kerja karyawan di Astra Motor Brebes 1.
3. Motivasi dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astra Mtor Brebes 1. Hal ini berarti bahwa kedua variabel yang dimaksud dapat membuat karyawan lebih sulit mencapai potensi mereka untuk bisnis.

SARAN

Astra Motor Brebes 1 diharapkan agar memberikan dorongan atau motivasi kepada para karyawannya. Karena kurangnya motivasi kerja akan berakibat pada penurunan produktivitas karyawan. Sedangkan untuk kompensasi tidak memiliki masalah, hanya saja untuk karyawan magang seringkali menerima insentif atau upah terlambat dari waktu yang ditetapkan oleh Perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Ainanur, & Tirtayasa S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Manegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/manegio.v1i1.2234>
- Arismunandar, M. F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Doctoral Dissertation).
- Busro, M. (2018). Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Perpustakaan Nasional.
- Djaya Subhan. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/index>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 25*. Yoga Pratama.
- Hasibuan, Malayu, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi ke-9, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- Hendriko, R. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara* [Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara]. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v2i2.179>
- Iskandar Khalid, Fifik Firdian, dkk. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dokter Rumah Sakit Permata Cirebon. <https://doi.org/10.31316/jk.v7i1.4738>
- Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 83-94. <https://10.14710/jab.v7i2.22693>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business* (NCMAB), 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., Mukmin, M., Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). *Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture On Organizational Commitment and Employee Performance*. *International Journal of Business Economics* (IJBE), 2(2), 86–98.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Muadi, Yanti Susan, & Samsi Ambar Wiyanto (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Waled Kabupaten Cirebon. <https://jurnal.akperrscikini.ac.id/index.php/JKC>
- Nuruzzaman, Anas, Layla Chilyatul Baroroh, & Rizki Mia Audina (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(2). <https://doi.org/10.46799/jst.v2i12.466>

- Payo, B. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Telekom TBK Medan Kota*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Prastiyo, F. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jne Cabang Mediu. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 18(1), 1039–1048. <https://doi.org/10.17509/strategic.v18i1.17586>
- Pudjo Wibowo. (2018). “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)”,
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–429.
- Yulandri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.31539/budgeting.vli2.1238>