

Artikel - Evan Agung Junio (182010200284).docx

by

Submission date: 17-Oct-2022 05:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 1927569581

File name: Artikel - Evan Agung Junio (182010200284).docx (281.95K)

Word count: 4039

Character count: 26388



PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN DISTRIBUSI PEMASARAN PT DAESANG AGUNG INDONESIA CABANG SURABAYA

Evans Agung Junio¹⁾, Sumartik²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: evans65@gmail.com / sumartik@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *This study aims to describe and explain the influence of compensation, motivation, and spirit at work on employee performance at the Marketing Distribution Department of PT Daesang Agung Indonesia Surabaya Branch. This research method uses quantitative methods, data collection is carried out using questionnaires. The sample used in this study were 101 respondents who were employees of the Marketing Distribution Department of PT. Daesang Agung Indonesia Surabaya branch. The analysis used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, partial test or t test, and f test or simultaneous test using the SPSS program. This primary data was obtained through a questionnaire whose measurement was using an interval scale that was tested for validity and reliability. The data was declared valid and reliable. The results of this study prove that partially compensation and motivation have a positive and significant effect on performance, while work morale has a positive but not significant effect on performance. Then simultaneously, compensation, motivation, and morale have a positive and significant effect on performance.*

Keywords - *Compensation, Motivation, Spirit at Work, Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT. Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 101 responden yang merupakan karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT. Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya. Analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial atau uji t, dan uji f atau uji simultan dengan menggunakan program SPSS. Data primer ini diperoleh melalui kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala interval yang diuji validitas dan reliabilitas data dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Lalu secara simultan, kompensasi, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.*

Kata Kunci - *Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting pemegang kendali utama dalam rangka menggapai tujuan bersama organisasi ataupun perusahaan [1]. Oleh karenanya perusahaan perlu menghadirkan SDM yang tepat dan memumpuni serta menjaga kesejahteraan secara keseluruhan sehingga tercapailah hasil terbaik sesuai keinginan ataupun rencana [2]. SDM memberikan kontribusi utama dalam setiap diselenggarakannya kegiatan operasional meskipun tanpa mengesampingkan bahwa peran serta fungsi ketenagakerjaan terlihat lebih sering tergeser oleh kecanggihan teknologi. Faktanya hingga saat ini elemen tenaga kerja tengah menjadi komponen vital dalam penentuan berjalannya sistematis operasional serta kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu setiap perusahaan menekankan agar masing-masing ataupun keseluruhan tenaga kerja dapat produktif, kompetitif, dan inovatif serta melakukan aktivitas operasional secara efektif juga efisien.

Sebagai sosok SDM pada suatu perusahaan yang memiliki kualitas serta profesionalitas memumpuni diharuskan memegang erat komitmen terutama dalam hal pengembangan mutu kinerja seluruh elemen perusahaan [3]. SDM dianjurkan guna berjanji pada diri sendiri untuk dapat mendorong kemajuan kinerja di perusahaan supaya terciptanya suatu tujuan secara bersama-sama dengan kapasitas kerja yang terbaik dalam situasi kompetisi global

dewasa ini, hal itu dikarenakan komitmen juga merupakan kekohesian individu terhadap suatu perusahaan. Kinerja karyawan secara maksimal tentu merupakan harapan seluruh aspek perusahaan.

Kompensasi, motivasi, dan semangat kerja tentu akan menjadi faktor pemengaruh yang dominan dalam hal mendorong kinerja karyawan. Secara umum, kompensasi menghadirkan daya tarik tersendiri guna menjadi pemengaruh kinerja karyawan. Hal itu dikarenakan kebanyakan kompensasi yang diberikan dominan berupa pundi-pundi uang kendatipun tidak menutup kemungkinan juga dapat berupa barang dan lain sebagainya.

Berperan sebagai pemengaruh, motivasi juga dapat menunjang kinerja karyawan. Motivasi merupakan pemberian energi penggerak yang memunculkan rangsangan kegairahan kerja setiap individu, hal itu supaya mereka mau bekerjasama, berkontribusi optimal, melakukan kinerja efektif dan efisien, serta terkonsolidasi dengan seluruh daya upaya guna menggapai sebuah tujuan bersama.

Tanpa mengesampingkan dua faktor yang telah diuraikan sebelumnya yakni kompensasi dan motivasi, semangat kerja juga turut hadir sebagai faktor dominan selanjutnya guna memberi dorongan pada kinerja karyawan. Semangat kerja perlu terkandung guna memainkan peran sebagai penjaga stabilitas, konsistensi, tanggungjawab, serta keteguhan komitmen ditengah melakukan aktivitas pekerjaan takala karyawan terpinglkan dari faktor kompensasi maupun motivasi.

Prospek kinerja karyawan optimal pada Departemen Distribusi Pemasaran PT Duesang Agung Indonesia Cabang Surabaya dominan dipengaruhi oleh tiga faktor pemengaruh yang telah disebutkan yakni kompensasi, motivasi, dan semangat kerja. Semakin maksimal pengoptimalan ketiga faktor pemengaruh tersebut, akan semakin baik pula pengupayaan kontribusi kinerja karyawan yang dihasilkan. Keseluruhan pemengaruh tersebut terawali oleh faktor kompensasi. Dimana kompensasi di luar gaji pokok tersebut diprediksi akan dapat menjadi pemicu keseluruhan elemen termotivasi serta menghadirkan semangat kerja kian menggebu-gebu.

II. METODE

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu pada Departemen Distribusi Pemasaran PT Duesang Agung Indonesia Cabang Surabaya, yang beralamatkan pada Jalan Pepelegi Indah Nomor 1, Dusun Sirwo, Desa Sawotratap, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur.

B. Definisi Operasional dan Identifikasi Variabel

1. Definisi Operasional

a) Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini sebagai imbalan jasa yang didapatkan oleh setiap individu karyawan selaras dengan pengupayaan totalitas kinerja terhadap perusahaan.

b) Motivasi

Pendefinisian motivasi dalam penelitian ini ialah sebagai dorongan ataupun pengaruh yang berasal dari dalam ataupun luar diri seorang individu guna melaksanakan sesuatu untuk menggapai tujuan yang ditetapkan.

c) Semangat Kerja

Semangat dalam bekerja ialah penyikapn secara mentalitas dari setiap individu ataupun kelompok yang mempersembahkan gairah guna pelaksanaan pekerjaannya hingga muncul dorongan untuk sanggup melakukan kerja sama serta mampu merampungkan tugas secara tepat waktu dengan penuh pertanggungjawaban atas pendelegasian kerja kepada mereka.

d) Kinerja Karyawan

Pendefinisian kinerja ialah hasil atas bekerja secara berkualitas dan kuantitas yang digapai oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya selaras dengan pertanggungjawaban yang diamanahkan.

2. Identifikasi dan Indikator Variabel

Variabel bebas pada penelitian ini merupakan kompensasi, motivasi, dan semangat kerja. Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yakni kinerja karyawan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam pengkajian ini merupakan karyawan pada Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya secara keseluruhan, yang dijadikan sebagai objek Populasi sebanyak 142 karyawan.

2. Sampel

Dalam hal ini mengartikan sebagai pengambilan sampel di dapat dari seluruh populasi dan harus benar-benar menajukan representative (mewakilan). Dari hasil pengamatan jumlah populasi yang tersedia adalah 142 orang karyawan yang mana setelah itu dilakukan metode purposive sampling dengan kriteria masa kerja lebih dair satu tahun per 28 November 2021 dan diperolehlah sebanyak 101 sampel.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana data tersebut diolah dalam bentuk angka.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer ini diperoleh langsung dari lapangan dengan menggunakan Survey atau Kuesioner yang di tujukan kepada karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini hasil merupakan data yang berhubungan dengan jurnal maupun artikel dalam melakukan sebuah penelitian di Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data diperoleh peneliti dengan menggunakan kuesioner. Menurut pendapat para ahli, kuesioner adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam pengumpulan data, langkah awal adalah dengan melakukan kuesioner yang dikumpulkan langsung pada objek karyawan di Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya.

F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada pengujian ini menggunakan program aplikasi SPSS Statistic Versi 22.

G. Hipotesis

Pengertian Hipotesis Menurut [4] hipotesis adalah bersumber pengalaman, dan kegiatan, yang di kemukakan, kesan kesan hasil diskusi pembahasan dalam perpustakaan dan lainnya. Berdasarkan kerangka berfikir dan deskripsi teoritis yang sudah dijelaskan diatas, maka hipotesis penelitian dapat ditarik sebagai berikut : H1 = Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. H2 = Motivasi secara parsial berpengaruh terhdap kinerja karyawan. H3 = Semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H4 = Kompensasi, Motivasi dan Semangat Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Data

a) Uji Validitas

Tabel 3.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,895	0,194	Valid
	X1.2	0,921	0,194	Valid
	X1.3	0,933	0,194	Valid
	X1.4	0,981	0,194	Valid
	X1.5	0,979	0,194	Valid
	X1.6	0,978	0,194	Valid

	X1.7	0,980	0,194	Valid
	X1.8	0,979	0,194	Valid
	X1.9	0,703	0,194	Valid
	X1.10	0,703	0,194	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,828	0,194	Valid
	X2.2	0,892	0,194	Valid
	X2.3	0,918	0,194	Valid
	X2.4	0,942	0,194	Valid
	X2.5	0,980	0,194	Valid
	X2.6	0,980	0,194	Valid
	X2.7	0,984	0,194	Valid
	X2.8	0,982	0,194	Valid
	X2.9	0,985	0,194	Valid
	X2.10	0,985	0,194	Valid
	X2.11	0,901	0,194	Valid
	X2.12	0,901	0,194	Valid
Semangat Kerja (X3)	X3.1	0,826	0,194	Valid
	X3.2	0,826	0,194	Valid
	X3.3	0,745	0,194	Valid
	X3.4	0,729	0,194	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,796	0,194	Valid
	Y.2	0,802	0,194	Valid
	Y.3	0,861	0,194	Valid
	Y.4	0,864	0,194	Valid
	Y.5	0,865	0,194	Valid
	Y.6	0,725	0,194	Valid
	Y.7	0,726	0,194	Valid
	Y.8	0,864	0,194	Valid
	Y.9	0,828	0,194	Valid
	Y.10	0,810	0,194	Valid

Dari tabel 3.1 di atas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel (X) dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas r-tabel yaitu 0,194. Sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

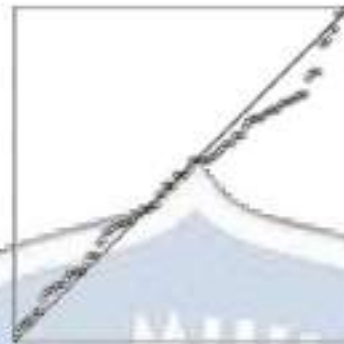
b) Uji Reliabilitas

Tabel 3.2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,976	>0,6	Reliabel
Motivasi (X2)	0,988	>0,6	Reliabel
Semangat Kerja (X3)	0,788	>0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,944	>0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 3.2 diatas dinyatakan bahwa Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Semangat Kerja (X3), dan Kinerja (Y) masing-masing berstatus reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha yang dimiliki variabel tersebut lebih besar dari nilai standar reliabilitas 0,60 sehingga variabel ini dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

2. Uji Asumsi Klasik
a) Uji Normalitas



Gambar 3.1. P-Plot Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik Normal Probability Plot yang menyaratkan bersebarannya data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat Normal Probability Plot. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

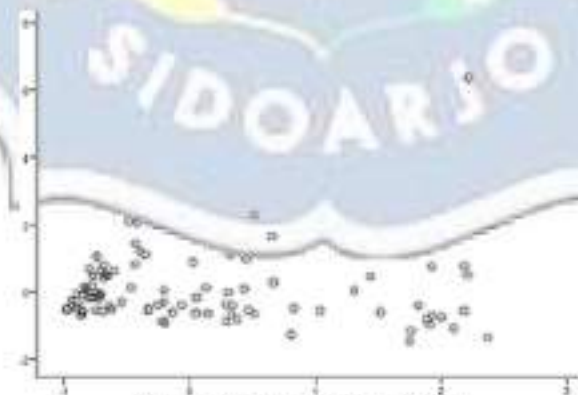
- b) Uji Multikolinearitas

Tabel 3.3. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,667	1,499
Motivasi	0,496	2,018
Semangat Kerja	0,499	2,005

Dari tabel 3.3 diatas diketahui bahwa nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan semangat kerja) tidak saling mempengaruhi.

- c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.2. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.4. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompensasi	0,150
Motivasi	0,167
Semangat Kerja	0,888

Berdasarkan gambar 3.4 nilai signifikansi maupun gambar grafik diatas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian kali ini tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas karena nilai signifikansi keseluruhan variabel melebihi 0,05, beginipula pada gambar scatterplot yang mana titik-titik tidak berpola secara jelas, serta titik-titik tersebut di atas dan juga di bawah angka 0 pada sumbu Y ataupun sumbu vertikal, otomatis model regresi tersebut bersifat homogen ataupun tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

d) Uji Linearitas

Tabel 3.5. Uji Linearitas

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai Sig. Linearity	Standar Sig. Linearity	Keterangan
Kompensasi (X1)	Kinerja	0,00	<0,05	Terdapat Hubungan Linier
Motivasi (X2)	Kinerja	0,00	<0,05	Terdapat Hubungan Linier
Semangat Kerja (X3)	Kinerja	0,00	<0,05	Terdapat Hubungan Linier

Dari tabel di atas menunjukkan bahwasanya nilai sig. linearity variabel kompensasi (X1) sebesar 0,000, variabel motivasi (X2) sebesar 0,000, dan juga variabel semangat kerja (X3) sebesar 0,000. Nilai sig. linearity ketiga variabel tersebut lebih kecil daripada nilai standar ataupun nilai alpha (0,05). Hal ini dapat diartikan bahwasanya keseluruhan variabel bebas mempunyai arah yang linear terhadap variabel terikat.

e) Uji Auto Korelasi

Tabel 3.6. Uji Auto Korelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,956	0,913	0,910	3,17833	1,889
Prediktor : (Constant), Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja					
Variabel terikat : Kinerja					

Kriteria tidak terdapat autokorelasi :

$$dU < d < 4-dU$$

$$d > dU$$

$$d < 4-dL$$

Keterangan :

$$n = 101$$

$$d = 1,889$$

$$k = 3$$

$$dL = 1,6153$$

$$dU = 1,7374$$

$$4 - dU = 4 - 1,7374 = 2,2626$$

$$4 - dL = 4 - 1,6153 = 2,3847$$

Hasil perhitungan :

$$1,7374 < 1,889 < 2,2626 = dU < d < 4-dU = \text{Kriteria terpenuhi}$$

$$1,889 > 1,7374 = d > dU = \text{Kriteria terpenuhi}$$

$1,7374 < 2,3847 =$ Kriteria terpenuhi

Berdasar pada tabel hingga hasil uji auto korelasi diatas, diketahui bahwa nilai keseluruhan kriteria terpenuhi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya data penelitian tidak terdapat gejala autokorelasi dan layak dilanjutkan pada pengujian regresi.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.7. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,776	1,501		1,850	0,067
Kompensasi	0,597	0,030	0,735	20,058	0,000
Motivasi	0,209	0,033	0,267	6,286	0,000
Semangat Kerja	0,224	0,124	0,077	1,812	0,073

Variabel terikat : Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas, maka persamaan regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 2,776 + 0,597X_1 + 0,209X_2 + 0,224X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

X3 = Semangat Kerja

Pada model matematis tersebut di atas menunjukkan bahwasanya pengaruh kompensasi lebih dominan. Hal ini ditunjukkan daripada koefisien regresi kompensasi langsung yakni 0,597 dan diikuti oleh variabel semangat kerja serta motivasi masing-masing sebesar 0,224 dan 0,209.

Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwasanya kompensasi memiliki peran sangat vital guna menjaga kinerja sebaik-baiknya dalam rangka pencapaian suatu tujuan perusahaan.

B. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (uji t)

Tabel 3.8. Uji Parsial

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,776	1,501		1,850	0,067
Kompensasi	0,597	0,030	0,735	20,058	0,000
Motivasi	0,209	0,033	0,267	6,286	0,000
Semangat Kerja	0,224	0,124	0,077	1,812	0,073

Variabel terikat : Kinerja

Hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Variabel kompensasi (X1) mempunyai t hitung sebesar 20,058 lebih besar dari t tabel 1,661 dan signifikansi sebesar 0,0 lebih kecil dari 0,05 serta koefisien beta sebesar 0,597 yang berarti bahwa, secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya dengan besaran pengaruh senilai 59,7%. Dengan hasil sebagai berikut : H1= H1 diterima dan H0 ditolak.

b. Variabel motivasi (X2) mempunyai t hitung sebesar 6,286 lebih besar dari t tabel 1,661 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 serta koefisien beta sebesar 0,209 yang berarti bahwa, secara parsial motivasi berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung

Indonesia cabang Surabaya dengan besaran pengaruh senilai 20,9%. Dengan hasil sebagai berikut. $H_2 = H_1$ diterima dan H_0 ditolak.

c. Variabel semangat kerja (X_3) mempunyai t hitung sebesar 1,812 lebih besar dari t tabel 1,661 namun signifikansi sebesar 0,073 lebih besar dari 0,05 serta koefisien beta sebesar 0,224 yang berarti bahwa, secara parsial semangat kerja berpengaruh positif namun tak signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya dengan besaran pengaruh senilai 22,4%. Dengan hasil sebagai berikut. $H_3 = H_1$ ditolak dan H_0 diterima.

b) Uji Simultan (uji F)

Tabel 3.9. Uji Simultan

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	40303,219	3	13434,406	339,981	0,000 ^a
Residual	979870	97	10102		
Total	11283,089	100			
Variabel terikat : Kinerja					
Prediktor : (Constant), Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja					

Tabel 3.10. Besaran Pengaruh

R	R Square	Adjusted R Square
0,956	0,913	0,910
Variabel terikat : Kinerja		
Prediktor : (Constant), Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja		

Dari perhitungan di atas didapat hasil bahwasanya variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2), dan semangat kerja (X_3) memiliki t hitung sebesar 339,981 lebih besar dari t tabel 2,7 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa, secara simultan kompensasi, motivasi, dan semangat kerja berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya. Selanjutnya, koefisien determinasi adjusted R square bernilai 0,910 yang berarti variabel kinerja dapat dijelaskan sebesar 91% oleh 3 variabel independen pada penelitian ini serta sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan hasil sebagai berikut. $H_4 = H_1$ diterima dan H_0 ditolak.

C. Pembahasan

1. Hipotesis pertama: Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian tersebut hasil analisis membuktikan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja juga ditunjukkan bahwa karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya merasa puas ketika perusahaan mendongkrak dengan tambahan gaji atas pencapaian target-target yang ditentukan. Tak hanya itu, nominal pemberian bonus dan insentif juga dianggap sesuai dan memuaskan para karyawan. Serta nominal limit asuransi keselamatan kerja juga dianggap para karyawan sesuai dengan resiko pekerjaan yang didapatkan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [5], pada penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja. Selain itu, juga menyimpulkan hal serupa bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Hasil yang tidak berbeda juga dikemukakan pada penelitian [6] dan juga [7] yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

2. Hipotesis kedua : Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan di Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya motivasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja juga

ditunjukkan bahwa karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya termotivasi ketika perusahaan memotivator dengan capaian terbaik karyawan dihitung berdasarkan target yang diraih. Tak hanya itu, Kompetisi dalam pelampauan target antar individu maupun kelompok menjadi ajang penentu siapa yang terbaik juga menjadi penggerak jiwa. Serta termotivasi atau kebijakan bahwasanya karyawan yang multi talenta dan memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [8] pada penelitiannya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. [9] dan [10] juga memberikan kesimpulan serupa bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. **Hipotesis ketiga : Semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya menunjukkan bahwasanya semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berpengaruhnya motivasi secara positif namun tidak signifikan terhadap kinerja juga ditunjukkan bahwa karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya selalu berantusias untuk menerapkan kedisiplinan dalam bekerja pada perusahaan. Kedisiplinan menjadi konsep yang telah mendarahdaging pada mayoritas karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [11] yang pada penelitiannya menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki pengaruh positif namun kurang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi diri yang bersemangat, akan menunjang masing-masing individu guna melakukan pekerjaan lebih cepat serta berprogress baik terhadap perusahaan.

4. **Hipotesis Empat : Kompensasi, motivasi, dan semangat kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Pada penelitian yang dilakukan di Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya menunjukkan hasil yang sehat yaitu positif dan signifikan secara simultan. Merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan, diketahui bahwasanya kompensasi, motivasi, dan semangat kerja secara bersama-sama atau simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya para karyawan mementingkan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran dalam bekerja. Kompensasi, motivasi, dan semangat kerja yang didapat menyulatkan prinsip para karyawan untuk tetap konsisten tepat bekerja pada waktunya serta hadir bekerja setiap hari kerjanya dan juga sebisa mungkin meminimalisir ketidakepatan waktu maupun ketidakhadiran. Hal tersebut secara simultan juga sejalan dengan hasil penelitian [9] dan [10] yang mendapati bahwa kompensasi dan motivasi secara bersama-sama sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta juga sejalan dengan penelitian [8] bahwasanya semangat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pada penelitian ini ketiga variabel pemengaruh tersebut yakni kompensasi, motivasi, dan semangat kerja tersimultan berpengaruh secara positif dan sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesinambungan dari variabel kompensasi, motivasi, dan semangat kerja merupakan aspek penting sebagai penopang keberlangsungan aktivitas perusahaan yang harus dimaksimalkan pengadaannya serta dioptimalkan kekesusiannya dan dalam diri para karyawan. Berawal dari ketiga variabel pemengaruh inilah yang akan menunjang para karyawan guna berkemauan dan bersedia guna mengeluarkan daya paku maksimal serta tingkat pengupayaan tinggi akan tujuan-tujuan perusahaan. Aspek-aspek pemengaruh berupa kompensasi, motivasi, dan semangat kerja ini mencerminkan tolak ukur akan kualitas, gelora, dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disajikan oleh karyawan. Jika aspek-aspek pemengaruh tersebut yang disajikan karyawan semakin maksimal dan optimal, maka kinerja yang berdasar segala usaha mencapai tujuan juga akan semakin baik pula. Selain itu, pentingnya kompensasi, motivasi, dan semangat kerja tinggi yang dimaksimalkan dan dioptimalkan sedemikian rupa hingga dapat menjadi suatu susuyang kegiatan operasional yang maksimal, dapat menunjang performa kinerja karyawan sesuai dengan tujuan bersama. Keoptimulan kompensasi, motivasi, dan semangat kerja yang timbul menjadi daya paku tersendiri sebagai penunjang profitabilitas akan kinerja karyawan. Tanpa berpaling pada variabel lain, kompensasi, motivasi, dan semangat kerja berindikator tervalid dalam rangka pemengaruh kinerja para karyawan yang masuk pada pengupayaan perusahaan guna mengobarkan performa hingga tercapainya cita-cita perusahaan beserta para karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.

IV. KESIMPULAN

Berlandaskan hasil analisa yang telah dilakukan terkait pengaruh kompensasi, motivasi, dan juga juga semangat kerja terhadap kinerja para karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya, maka bisa disimpulkan sebagai berikut.

1. Berdasar pada hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel kompensasi secara parsial atau sendiri-sendiri didapati pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.
2. Berdasar pada hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri didapati pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.
3. Berdasar pada hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan, variabel semangat kerja secara parsial atau sendiri-sendiri didapati pengaruh positif namun tak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.
4. Berdasarkan hasil uji secara simultan, diketahui bahwa kompensasi, motivasi, dan semangat kerja didapati hubungan dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya dengan tingkat hubungan yang sangat kuat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kelancaran sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir guna memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana (S1) pada fakultas bisnis, hukum, dan ilmu sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Dan kepada orang tua serta keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta untuk seluruh Bapak/Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, dan tidak terkecuali kepada Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya yang bersedia untuk dijadikan objek penelitian pada penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Aisyah, M. F., Utami, W., Sunardi, & Sudarsih. (2017). Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 131–135. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v4i1.4753>
- [2] Laksarini, R. F. (2018). *PENGARUH SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN NON MEDIS DI RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN TAHUN 2018* [STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN]. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/381/7.pdf>
- [3] Murtiyoko, H. (2018). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di PT. Lantana Otsuka Chemical). *JMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Fortananna)*, 2(1), 105–116. <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.3417>
- [4] Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT XYZ. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 74–83.
- [5] Proyekti, & Pungestu, K. A. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT BPR BKK KEBUMEN (PERSERODA). *Jurnal Ilmiah, Manajemen, Sumber Daya Manusia*, 5(2), 373–384.
- [6] Seo, N., Rumampak, J. L., & Pitolan, M. J. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 52–58. <http://journal.feh.unma.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/6414>
- [7] Sularni, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.32493/jjpdm.v2i1.1933>
- [8] Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *ADAARA Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2, 952–962. <file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/429-1114-1-SM.pdf>

- [10] Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, X(2), 176. file://C:/Users/TOSHIBA/Downloads/4176-9790-1-PB.pdf



Artikel - Evan Agung Junio (182010200284).docx

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

3%

2

journal.uwks.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On