

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

Oleh:

Evan Agung Junio
Sumartik, SE., MM.

Program Studi S1 Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo



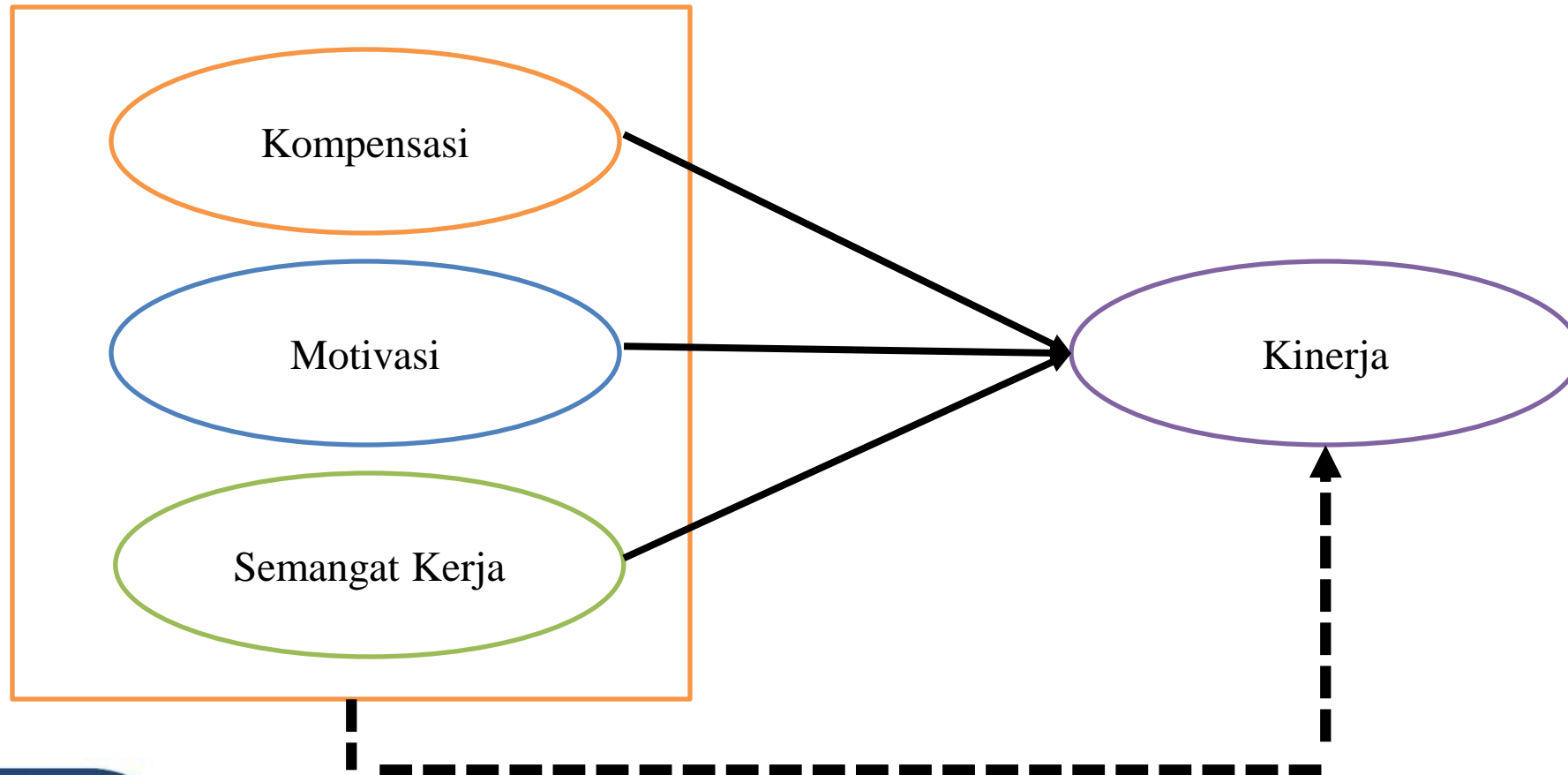
Pendahuluan

Sebagai perusahaan yang menjadi wadah untuk menampung beragam jenis produk dari perusahaan produksi lalu menyalurkan ke konsumen tentu dibutuhkan kepiawaian kinerja karyawan di dalamnya. Keoptimalan kontribusi kinerja karyawan secara maksimal tentu akan sangat berpengaruh dalam kegiatan operasional PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya yang dijalankan baik pada pekerja perkantoran maupun pekerja lapangan. Hal itu dikarenakan kinerja karyawan PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya merupakan perilaku secara fakta yang dihadirkan dalam upaya melakukan pekerjaan dan menonjolkan hasil kerja guna menggapai kualifikasi-kualifikasi kerja yang dialokasikan. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara keseluruhan karyawan baik dari sisi kualitas ataupun kuantitas berlandaskan standarisasi pekerjaan yang telah ditentukan. Prospek kinerja karyawan optimal pada PT Daesang 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 9 pengupayaan kontribusi kinerja karyawan yang dihasilkan.

Rumusan Masalah

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya?
- 3) Apakah semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya?
- 4) Apakah kompensasi, motivasi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya?

Kerangka Konseptual



Hasil

Data Diolah Uji Validitas (variabel kompensasi)

Valid = Nilai Korelasi \geq r tabel (Mandala & Kumalapurta (2021 : 61))

N = 101

r tabel = 0,194

Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Kesimpulan
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

Hasil

Data Diolah Uji Validitas (variabel motivasi)

Valid = Nilai Korelasi \geq r tabel (Mandala & Kumalaputra (2021 : 61))

N = 101

r tabel = 0,194

Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Kesimpulan
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

Hasil

Data Diolah Uji Validitas (variabel semangat kerja)

Valid = Nilai Korelasi \geq r tabel (Mandala & Kumalaputra (2021 : 61))

N = 101

r tabel = 0,194

Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Kesimpulan
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

Hasil

Data Diolah Uji Validitas (variabel kinerja)

Valid = Nilai Korelasi \geq r tabel (Mandala & Kumalaputra (2021 : 61))

N = 101

r tabel = 0,194

Item	Nilai Korelasi	r _{tabel}	Kesimpulan
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

Hasil

UJI RELIABILITAS

Variabel Kompensasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.977	.976	10

Variabel Semangat Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.785	.788	4

Reliabel = Nilai Cronbach's Alpha > Std Reliabilitas 0,6
(Amanda et al., (2019 : 183))

Data Diolah 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 Karyawan (Y)	0,944	>0,6	Reliabel

Variabel Motivasi

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.988	.988	12

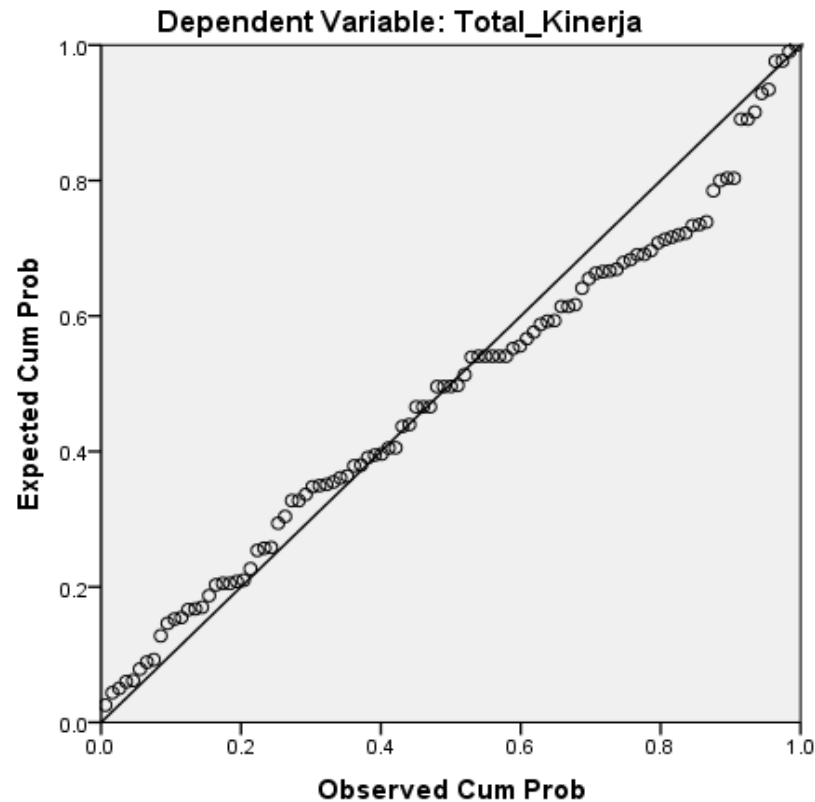
Variabel Kinerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.942	.944	10

Hasil

Uji Asumsi Klasik (uji normalitas)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Data terdistribusi normal

Terdistribusi normal = Penyebaran terhadap data haruslah berada disekitaran area garis diagonal dan juga mengikuti arah garis diagonal (Firdaus (2017 : 318))



Hasil

Uji Asumsi Klasik (uji multikolinieritas)

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

Tidak terdapat gejala multikolinieritas = nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,1 (Ayuwardani, (2018 : 148))

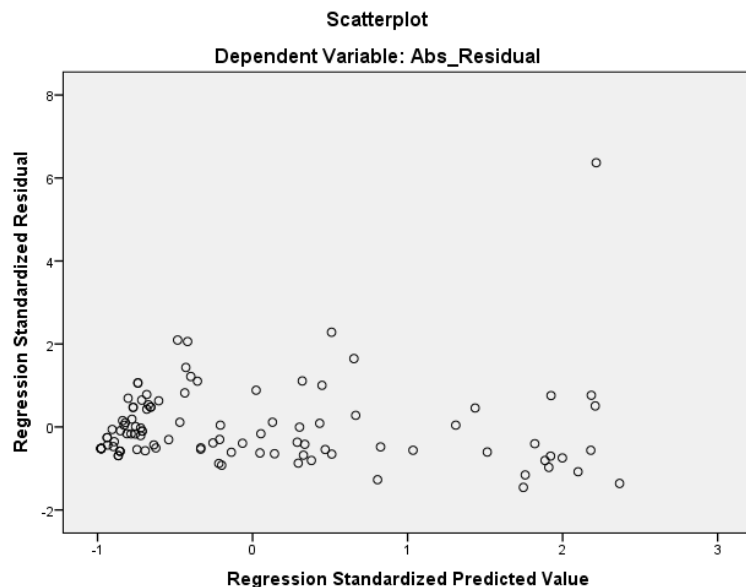
Tidak terdapat gejala multikolinieritas pada data



Hasil

Uji Asumsi Klasik (uji heteroskedastisitas)

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



Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas = nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Ayuwardani, (2018 : 148)) & juga titik-titik scatterplot teracak tidak membentuk pola yang jelas pada penyebarannya (Setiawati, (2021 : 1587)).

Tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas pada data

Hasil

Uji Asumsi Klasik (uji linearitas)

Terdapat hubungan linear = nilai signifikansi pada linearity < 0,05 (Muthohirin, (2017 : 92)).

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

Memiliki arah dan linear



Hasil

Uji Asumsi Klasik (uji autokorelasi)

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					

Tidak memiliki gejala autokorelasi

Kriteria tidak terdapat autokorelasi :

$$dU < d < 4-dU$$

$$d > dU$$

$$d < 4-dL$$

(Ayuwardani, (2018 : 149)).

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 :

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

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

$$1,7374 < 2,3847 = \text{Kriteria terpenuhi}$$

Hasil

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:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ (Murtiyoko (2018 : 110))

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

Hal tersebut menunjukkan kompensasi lebih dominan dalam menjadi pemengaruh terhadap variabel kinerja diikuti oleh motivasi lalu semangat kerja



Hasil

UJI HIPOTESIS (Uji t (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

Untuk mengetahui terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Murtiyoko (2018 : 113)).

$$\begin{aligned}dF &= n-k \\ &= 101 - 4 \\ &= 97\end{aligned}$$

Hipotesis satu arah
 $t \text{ Tabel} = 1,661$

1. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $\text{sig} < 0,05$

Maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan besaran pengaruh senilai 59,7% (H1 diterima dan H0 ditolak).

2. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $\text{sig} < 0,05$

Maka Motivasi berpengaruh positif dan signifikan dengan besaran pengaruh senilai 20,9% (H1 diterima dan H0 ditolak).

3. $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, $\text{sig} > 0,05$

Maka Semangat kerja berpengaruh positif dan namun tidak signifikan. Hal itu dikarenakan nilai signifikansi $> 0,05$, namun tetap memiliki besaran pengaruh senilai 22,4% (H1 ditolak dan H0 diterima).

Hasil

UJI HIPOTESIS (Uji f (simultan))

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10303,219	3	3434,406	339,981	0,000 ^b
Residual	979,870	97	10,102		
Total	11283,089	100			

Variabel terikat : Kinerja

Prediktor : (Constant), Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja

R	R Square	Adjusted R Square
0,956	0,913	0,910

Variabel terikat : Kinerja

Prediktor : (Constant), Kompensasi, Motivasi, Semangat Kerja

Untuk mengetahui terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (Murtiyoko (2018 : 113)).

$$df 1 = k - 1$$

$$= 4 - 1$$

$$= 3$$

$$df 2 = n - k$$

$$= 101 - 4$$

$$= 97$$

Hipotesis satu arah

$$f \text{ Tabel} = 2,7$$

$f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$, $\text{sig} < 0,05$

Maka Kompensasi, Motivasi, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan. Dengan besarnya pengaruh senilai 91% (H1 diterima dan H0 ditolak).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja (H1)

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwasanya kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya ($\text{sig} < 0.05$). Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada tiap-tiap item pertanyaan. pada item pertanyaan kompensasi 1 dan 2 yang berindikator gaji, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 51,48% dan 28,71% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya pemberian gaji pokok sesuai berdasar pada jabatan dan kesepakatan serta mereka puas dengan gaji pokok yang diberikan. Pada item pertanyaan kompensasi 3 dan 4 yang berindikator tambahan cuti, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 41,58% dan 52,47% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya tambahan cuti diberikan sesuai dengan pelampauan target yang dicapai dan juga puas dengan pemberian tambahan cuti atas target yang dilampaui tersebut. Pada item pertanyaan pertanyaan kompensasi 5 dan 6 yang berindikator bonus dan insentif, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 52,47% dan 52,47% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya nominal bonus dan insentif yang diberikan sesuai dengan pelampauan target yang dicapai serta puas dengan nominal bonus dan insentif yang diberikan. Pada item pertanyaan kompensasi 7 dan 8 yang berindikator asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 52,47% dan 52,47% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya nominal limit asuransi kesehatan dan keselamatan kerja sudah sesuai dengan resi ko pekerjaan serta puas dengan pemberian limit asuransi kesehatan dan keselamatan kerja. Pada item pertanyaan kompensasi 9 dan 10 yang berindikator tunjangan, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 45,54% dan 45,54% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya tunjangan yang diterima sesuai dengan dedikasi masa kerja karyawan serta puas dengan tunjangan yang diberikan atas dedikasi masa kerja tersebut. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi masing-masing item pertanyaan didominasi jawaban sangat setuju dengan persentase yang paling banyak. Hal ini sejalan dengan uji t yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja dengan ditunjukkan 0.000 yang lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.

Pembahasan

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (H2)

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya ($\text{sig} < 0.05$). Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada tiap-tiap item pertanyaan. Pada item pertanyaan motivasi 1 dan 2 yang berindikatorkan penghargaan atas prestasi, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 54,45% dan 47,52% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya perusahaan selalu memberikan hadiah tak terduga atas prestasi yang dicapai karyawan serta termotivasi akan hal itu. Pada item pertanyaan motivasi 3 dan 4 yang berindikatorkan tanggungjawab, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 51,48% dan 55,44% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya memiliki rasa tanggungjawab tinggi terhadap suatu pekerjaan yang telah diamanahkan serta termotivasi akan hal tersebut. Pada item pertanyaan pertanyaan motivasi 5 dan 6 yang berindikatorkan target, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 65,34% dan 65,34% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya capaian terbaik karyawan dihitung berdasarkan target yang dicapai serta karyawan termotivasi akan hal tersebut. Pada item pertanyaan motivasi 7 dan 8 yang berindikatorkan kekompakan, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 65,34% dan 65,34% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya kompetisi dalam pelampauan target antar individu maupun kelompok menjadi ajang penentu siapa yang terbaik serta karyawan termotivasi akan hal tersebut. Pada item pertanyaan motivasi 9 dan 10 yang berindikatorkan jenjang karir, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 65,34% dan 65,34% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya karyawan yang multitalenta dan memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan serta karyawan termotivasi akan hal tersebut. Pada item pertanyaan motivasi 11 dan 12 yang berindikatorkan pengakuan atas hasil kerja, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 56,43% dan 56,43% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya dengan diakuinya hasil kerja, atasan akan memberi apresiasi berupa apapun sesuai dengan hasil pekerjaan dan keunggulan yang telah diraih serta karyawan termotivasi akan hal tersebut. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pada variabel motivasi masing-masing item pertanyaan didominasi jawaban sangat setuju dengan persentase yang paling banyak. Hal ini sejalan dengan uji t yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja dengan ditunjukkan 0.000 yang lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya

Pembahasan

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja (H3)

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwasanya semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya ($\text{sig} < 0.05$). Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada tiap-tiap item pertanyaan. pada item pertanyaan semangat kerja 1 yang berindikatorkan gairah bekerja, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 47,52% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya selalu bergairah untuk bekerja sebaik-baiknya guna memenuhi target serta menghasilkan suatu prestasi baik secara individu maupun kelompok. Pada item pertanyaan semangat kerja 2 yang berindikatorkan kesungguhan, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 47,52% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya selalu bersungguh-sungguh menyanggupi komitmen dalam bekerja secara maksimal dan optimal. Pada item pertanyaan semangat kerja 3 yang berindikatorkan antusias berdisiplin, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 67,32% responden menyatakan sangat setuju selalu berantusias untuk menerapkan kedisiplinan bekerja. Pada item pertanyaan semangat kerja 4 yang berindikatorkan semangat dalam diri, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 47,52% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya selalu muncul semangat kerja tinggi dari dalam diri dengan tidak memandang seberapa besar kompensasi maupun motivasi yang didapat. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa pada variabel semangat kerja masing-masing item pertanyaan didominasi jawaban sangat setuju dengan persentase yang paling banyak. namun dengan uji t yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara semangat kerja terhadap kinerja dengan ditunjukkan 0.073 yang lebih besar dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya semangat kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.

Pembahasan

4. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja (H4)

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwasanya secara simultan kompensasi, motivasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya ($\text{sig} < 0.05$). Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada tiap-tiap item pertanyaan. pada item pertanyaan 1 dan 2 yang berindikator kuantitas, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 51,48% dan 51,48% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya tolak ukur baik buruknya kinerja baik secara individual ataupun kelompok, atasan ataupun bawahan berdasarkan pada seberapa banyak unit produk laku terjual. Pada item pertanyaan 3 dan 4 yang berindikator kualitas, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 45,54% dan 45,54% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya tolak ukur baik buruknya kinerja baik secara individu maupun berkelompok, atasan maupun bawahan berdasarkan pada bagaimana kualitas strategi untuk mampu meraih penjualan sebanyak-banyaknya. Pada item pertanyaan 5 dan 6 yang berindikator tepat waktu, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 45,54% dan 65,34% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya tolak ukur baik buruknya kinerja baik secara individu maupun kelompok baik atasan maupun bawahan berdasarkan pada ketepatan waktu atas durasi kerja yang telah ditentukan. Pada item pertanyaan 7 dan 8 yang berindikator kehadiran, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 65,34% dan 45,54% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya tolak ukur baik buruknya kinerja baik secara individu maupun kelompok, baik atasan maupun bawahan berdasarkan pada tingkat kehadiran. Pada item pertanyaan 9 dan 10 yang berindikator kerjasama, didapati pilihan sangat setuju menjadi jawaban terbanyak sebesar 41,58% dan 41,58% responden menyatakan sangat setuju bahwasanya tolak ukur baik buruknya kinerja baik secara individu maupun kelompok, baik atasan maupun bawahan berdasarkan pada kemampuan kerjasama antar karyawan. Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa secara simultan yang berpengaruh terhadap variabel kinerja didominasi jawaban sangat setuju dengan persentase yang paling banyak. Hal ini sejalan dengan uji f yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, motivasi, dan semangat kerja terhadap kinerja dengan ditunjukkan 0.000 yang lebih kecil dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya. Dengan perhitungan nilai jawaban responden didapati indikator kehadiran yang paling dominan dibanding indikator-indikator lainnya dengan skor 427.

Kesimpulan

- variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.
- variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.
- variabel semangat kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.
- variabel kompensasi, motivasi, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia cabang Surabaya.

Saran

Melihat dari adanya pengaruh nan positif terhadap kinerja karyawan, sebaiknya perusahaan terus dapat mempertahankan dan meningkatkan jumlah ataupun model kompensasi di perusahaan agar menghasilkan kinerja yang baik yang dapat berdampak pada meningkatnya kinerja setiap karyawan. Pengalokasian kompensasi memang sebaiknya dapat mendorong dan memberikan dampak kuat kepada karyawan sehingga menjadikan dorongan yang baik kepada karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin.

Berkaitan dengan motivasi, perusahaan diharapkan menghadirkan motivasi-motivasi terbaik. Hal itu dikarenakan agar dapat mendorong performa peningkatan kinerja setiap karyawan. Dengan meningkatnya performa kinerja, maka juga akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

Begitupula dengan semangat kerja, perusahaan diharapkan dapat mendorong serta mengobarkan semangat terhadap para karyawan. Hal itu dikarenakan agar dapat mengoptimalkan tenaga setiap karyawan untuk bekerja. Dengan semakin tersulutnya semangat, tentu akan semakin giat para karyawan untuk bekerja.

Teruntuk para peneliti yang akan datang, direkomendasikan guna memberi tambahan variabel ataupun indikator lainnya nan tidak atau belum dipergunakan pada penelitian kali ini. Agar didapatkan pengetahuan baru mengenai variabel ataupun indikator lain nan dianggap mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, disarankan untuk menambah dan memperluas populasi dan sampel penelitian menjadi lebih luas.

