JURNAL AKUNTANSI & SISTEM INFORMASI (JASIN)
VOLUME 1, NOMOR 1, JANUARI 2023
E-ISSN: XXXX-XXXX
WEBSITE: HTTP: PASCA-UMI.AC.ID/INDEX.PHP/JASIN
THIS WORK IS LICENSED UNDER A CREATIVE COMMONS ATTRIBUTION 4.0 INTERNATIONAL LICENSE

Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate

Chanra Astaman[1], Jeni Kamase[2], Mapparenta[2].
[1]Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia, Makassar
[2]Universitas Muslim Indonesia, Makassar
Email: chandraastaman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate. Hipotesis penelitian menggunakan basis teori/konsep, didukung oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang mempunyai kesamaan variabel. Penelitian ini dilakukan di PT. Suracojaya Abadi Motor Cabang Arief Rate. Jenis data yang digunakan adalah data Sekunder. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebanyak 39 responden dengan menggunakan teknik sensus. Menggunakan alat analisis statistik deskriptif dan regresi linear berganda berbantuan Software SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menemukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Arief, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Arief. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Arief.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, competence and compensation on employee performance at PT Suracojaya Abadi Motor Arief Rate Branch. The research hypothesis uses a theoretical/concept basis, supported by previous studies that have the same variables. This research was conducted at PT. Suracojaya Abadi Motor Arief Rate Branch. The type of data used is secondary data. In this study, the number of samples used was 39 respondents using census techniques. Using descriptive statistical analysis tools and multiple linear regression with the help of SPSS software version 26.0. The results of the study found that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Arief Branch, Competence has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Arief Branch. Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Suraco Jaya Abadi Motor Arief Branch.

Keywords: *Work Motivation, Competence, Employee Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi- fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumberdaya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah. Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan. Soetrisno & Gilang (2018), dalam sebuah peneltian tentang Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung menyimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tujuan perusahaan adalah kemanfaatan umum berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang bermutu tinggi dan sekaligus mengejar keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Tujuan perusahaan merupakan sesuatu yang akan dicapai atau yang dihasilkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Tujuan perusahaan adalah target yang bersifat kuantitatif dan pencapaian target tersebut merupakan ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Selain itu perusahaan juga memiliki fungsi Personalia yang merupakan pegawai atau personel yang diberikan tanggung jawab sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Sehingga adanya fungsi personalia ini juga sangat penting untuk menjaga agar efektivitas serta efisiensi pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan dapat berjalan secara optimal sesuai yang diharapkan sebelumnya. Tujuan yang mulia pada saat ini tampaknya sulit tercapai apabila organisasi yang karyawannya tidak bersemangat dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Tujuan pengelolaan sistem kompensasi di dalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi dan

Kompensasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi. Berdasarkan peneltian Arifuddin (2019) tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada perusahaan PT Global diperoleh hasil bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Seorang karyawan yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan bangsanya. Keberhasilan ekonomi suatu bangsa sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya motif berprestasi warganya, dengan kata lain pembangunan suatu bangsa akan sukses bila motif berprestasi warganya tinggi. Chair (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dilakukan pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam proses pembelajaran tentu ada kegagalan dan keberhasilannya. Kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugas tidak sepenuhnya berasal dari diri karyawan tersebut tetapi bisa juga dari organisasi tidak berhasil dalam memberikan motivasi yang mampu membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja. Keberhasilan kerja karyawan tidak lepas dari motivasi karyawan yang bersangkutan. Oleh karena itu pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan organisasi kepadanya. Karyawan juga akan lebih termotivasi jika dari hasil kerjanya tersebut mendapatkan kompensasi yang memuaskan dari organisasi sebagai tanda penghargaan atas hasil kerjanya tersebut.

Organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan, dengan perkembangan teknologi yang pesat kadang-kadang mereka lebih cepat tahu tentang bentuk kehidupan yang jauh disana maupun sekitarnya. Adanya ketergantungan satu sama lain membuat kita perlu menghargai karya orang lain. Apresiasi didunia pekerjaan penting adanya dan harus dilakukan untuk memberikan nuansa baru yang bersemangat mencari prestasi demi masa depan organisasi di bawah naungan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate. PT Suracojaya Abadimotor adalah suatu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang penjualan kendaraan bermotor roda dua. Didirikan pada tanggal 1 Februari 1990 sesuai dengan Akte Pendirian Nomor 10 dari Kantor Notaris Ny. Pudji Redkji Irawati, SH dan Akte Perubahan Notaris Mahmud Said, SH Nomor 118 tanggal 22 September 1997. Dimana perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) dengan komposisi saham Rizal Tandiawan 65% dan Jacky Purnama 35%. Sejak didirikannya PT. Suraco Jaya Abadi Motor dengan status perusahaan sebagai main dealer untuk penjualan kendaraan bermotor roda dua merek Yamaha dengan wilayah pemasaran meliputi hampir seluruh wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Barat, PT Suracojaya Abadimotor dalam pemasarannya mampu bersaing dengan dealer-dealer lain yang menjadi distributor kendaraan bermotor roda dua lainnya. PT Suracojaya Abadimotor bergerak di bidang otomotif ini tetap mengemban visi dan misi pendiri yang direalisasikan dalam visi dan misi Perusahaan. Dengan berpedoman pada visi dan misi pendiri yang nota benenya adalah tidak semata mata untuk mencari profit tetapi utama dan pertama adalah memberikan pelayanan terbaik kepada mereka yang menjadi konsumen perusahaan. Dengan demikian karyawan yang terlibat dalam pemberian pelayanan PT Suracojaya Abadimotor adalah mereka yang sungguh - sungguh terpanggil untuk memberikan pelayanan terbaik dengan menerima kompensasi sesuai dengan aturan main perusahaan PT Suracojaya Abadimotor. Visi dan misi perusahaan tentu saja tidak selamanya akan berjalan dengan baik, semua bergantung pada cara manajemen memanfaatkan dan memberdayakan sumber daya manusia yang ada. Berangkat dari hal tersebut peneliti menemukan beberapa fenomena gap

dilapangan ditandai dengan pencapaian target perusahaan yang setiap bulannya yang tidak konsisten sehingga keuntungan perusahaan menjadi kurang baik. Berdasarkan uraian latar Belakang dan fenomena yang ada diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate"

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini bersifat survei yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan yaitu pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti contoh: data kualitatif yang diangkakan (scoring) dari hasil kueisioner.
2. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak berbentuk angka-angka, melainkan hanya berupa informasi baik berupa lisan maupun tulisan sebagai pendukung dalam penulisan.

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, bersumber dari:

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui pengamatan secara langsung pada objek penelitian serta dengan melakukan wawancara dengan staf personil yang ada kaitannya dengan penelitian ini.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari luar organisasi yang diteliti. Data ini diperoleh dari literatur, dokumen-dokumen penting yang berhubungan langsung dengan penelitian ini atau hasil-hasil penelitian lainnya yang berhubungan dengan masalah penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Metode pengumpulan data tersebut sebagai berikut:

1. Observasi
   Dengan melakukan pengamatan langsung pada obyek yang akan diteliti atau dapat dirumuskan dengan pencatatan pada karakter subjek, objek atau kejadian sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti.
2. Kuesioner
   Dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada pegawai yang dianggap mewakili responden yang akan diteliti. Kemudian dari setiap pertanyaan ditentukan skornya dengan menggunakan skala likert. Adapun skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Ordinal dengan tipe skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2013). Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survei menggunakan media angket (kuesioner). Sejumlah pertanyaan diajukan kepada responden dan kemudian responden diminta menjawab sesuai dengan pendapat mereka.

Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel sangatlah penting bagi suatu penelitian. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi
   Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Sugiyono, (2017) memberi pengertian bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 39 orang karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate. Sebanyak 13 orang karyawan tetap dan karyawan kontrak sebanyak 26 orang.
2. Sampel
   Menurut Sugiyono, (2017) Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana adalah merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut Arikunto, (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate yaitu sebanyak 39 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Metode Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Statistik, yaitu menganalisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari analisis jabatan, pengembangan karir dan penempatan pegawai, dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda menggunakan rumus persamaan regresi berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono, (2017).
2. Analisis Deskriptif, yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tekhnik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis regresi berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS *For Windows release* 25.0. analisis selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 14 berikut:

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.278	.451		-.617	.541		
	Motivasi	.283	.131	.294	2.157	.038	.370	2.699
	Kompetensi	.411	.154	.369	2.661	.012	.358	2.796
	Kompensasi	.376	.157	.301	2.396	.022	.435	2.296
a. Dependent Variable: Kinerja								

Sumber: *output SPSS* (2023)

Dari hasil analisis dengan bantuan SPSS 25.0 yang ada di atas maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

Y = -0.278 + 0.283X1 + 0.411X2 + 0.376X3

Dalam persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a) Konstanta (α)
   Konstanta sebesar -0.278 hal ini berarti jika tidak ada perubahan variabel bebas maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar -0.278.
b) Motivasi Kerja (X1)
   Nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) adalah sebesar 0.283. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja (X1) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsisi kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) Konstan.
c) Kompetensi (X2)
   Nilai koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X2) adalah sebesar 0.411. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X2) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsisi Motivasi (X1) dan kompensasi (X3) konstan.
d) Kompensasi (X3)
   Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X3) adalah sebesar 0.376. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X3) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat dengan asumsisi motivasi (X1) dan kompensasi (X2) konstan.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan model dalam penelitian menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871[a]	.759	.739	.21461
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: output SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 15, besarnya nilai *R-squared* adalah 0.759. Hal ini menujukan Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) sebesar 75,9%. Sedangkan sisanya 24,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel penelitian seperti Gaya Kepemipinan dan Lingkungan Kerja.

Uji Statistik F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen. Uji F mengukur kemampuan variabel-variabel independen, yaitu motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y) Hasil pengujian untuk uji F (simultan) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.088	3	1.696	36.824	.000[b]
	Residual	1.612	35	.046		
	Total	6.700	38			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kompetensi						

Sumber: output SPSS (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 16 menunjukkan bahwa dari uji F test nilai F hitung sebesar 36.824 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas (*p-value*) 0,05 (0.000 < 0.05). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Uji statistik t dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai probabilitas t- statistic. Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh motivasi kerja (X1), kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai probabilitas *t-statistic* lebih besar dari tingkat signifikansi α = 0.05 atau 5% maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas *t-statistic* lebih kecil dari tingkat signifikansi α = 0.05 atau 5% maka secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji Parsial (t-test)

Variabel	t	P-Value	Probabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	2.157	0.038	0,05	Signifikan
Kompetensi (X2)	2.661	0.012	0,05	Signifikan
Kompensasi (X3)	2.396	0.022	0,05	Signifikan

Sumber: output SPSS (2023)

Dari Tabel 16, diketahui tingkat signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut akan dijelaskan secara parsial pengaruh motivasi kerja (X1) kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y):

1) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukan nilai t-hitung motivasi kerja (X1) sebesar 2.157 yang menunjukan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.038 lebih kecil dari taraf signikasni 0.05 menyebabkan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan (Y).
2) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukan nilai t-hitung kompetensi (X2) sebesar 2.661 yang menunjukan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.012 lebih kecil dari taraf signikasni 0.05 menyebabkan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan (Y).
3) Hasil pengujian dengan analisis regresi linear berganda menunjukan nilai t-hitung kompensasi (X3) sebesar 2.396 yang menunjukan bahwa arah koefisien positif, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0.022 lebih kecil dari taraf signikasni 0.05 menyebabkan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah di uraikan diatas, berikut pembahasan mengenai motivasi (X1) kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) tehadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian ditemukan hasil variabel Motivasi Kerja berpengaruh positf dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Motivasi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Karyawan. Selanjutnya dapat diketahui dari kuesioner yang dibagikan oleh peneliti bahwa rata- rata dari indikator berada pada kategori baik dengan kata lain sebagian besar dari pegawai menyatakan setuju dari pernyataan yang di ajukan saya. PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate bersemangat dalam bekerja karena adanya pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat karyawan PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik

sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Judge & Robbins (2019) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalambekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Maslow (1943) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory. Dalam teorinya tersebut Maslow berpendapat bahwa setiap pegawai memiliki Esteem or status needs atau kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan sangat mengharapkan adanya penghargaan dari pimpinan ataupun dari instansi atas performencenya selama dia bekerja di perusahaan tesebut. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh (Kaengke et al., 2018; Wicaksono et al., 2021) menemukan bahwa motvasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan kompetensi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate. Hal ini Berarti bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif melalui keterampilan, pengetahuan, kepribadian serta motivasi yang dimiliki sehingga berdampak pada meningktnya standar kuliatas profesional dalam pekerjaannya dan juga berdampak pada meningkatnya kinerja. Perspektif Resources Based View (RBV) memfokuskan pada bagaimana mengeksploitasi aset bernilai yang dimiliki perusahaan. Pendekatan teori ini, untuk mencapai keunggulan kompetitif maka diperlukan sumber daya dan kapabilitas yang mumpuni, meliputi aset berwujud (tangible) dan tak berwujud (intangible) Dasuki (2021). Berpijak pada kapabilitas dinamis yang merupakan perluasan dari pendekatan RBV, maka kapabilitas harus dikreasi melalui proses pembelajaran untuk merespon kondisi lingkungan yang dinamis. Sumber daya manusia yang memilki kompetensi perlu mendapat dukungan yang dapat dibangkitkan dari suatu keadaan baik internal maupun eksternal individu yang bersangkutan. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tuntutan organisasi sekarang ini baik di sektor swasta maupun di sektor pemerintah (publik). Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2014) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari et al. (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh postif dan signifikan terhadap kinerja karywan.

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Kompensasi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate. Seperti masalah kompensasi langsung antara lain yang mencakup gaji/upah dan upah insentif. Bila PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate terlambat membayar gaji/upah karyawan setiap bulannya akan membuat kinerja karyawan semakin menurun dan bahkan mengundurkan diri dari perusahaan. Artinya gaji/upah harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, supaya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan semakin besar, ketenangandan konsentrasi kerja akan lebih baik. Jika pembayaran kompensasi tidak tepat

pada waktunya akan mengakibatkan disiplin, moral dan gairah kerja karyawan menurun. Perusahaan harus memahami bahwa balas jasa akan di pergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, dimana kebutuhan itu tidak dapat ditunda, misalnya makan. Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan. Mangkunegara (2016) "kompensasi sangat penting bagi karyawan maupun majikan hal ini dikarenakan kompensasi merupakan sumber penghasilan karyawan, kompensasi juga merupakan gambaran dari status sosial bagi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan denga penelitian Sinaga & Hidayat (2020); Pratama, (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di uraikan pada bab sebelumnya maka simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positf dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Motivasi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan turunnya Kinerja Karyawan.
2. kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan kompetensi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Karyawan.
3. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan Kompensasi merupakan salah satu faktor penentu meningkat dan tidaknya Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan Simpulan di atas maka saran yang dapat di berikan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut dengan cara pihak perusahaan memberikan pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan secara umum Kompensasi PT Suracojaya Abadimotor Cabang Arief Rate sudah cukup baik, sehingga perlu dipertahankan, akan tetapi masih terdapat beberapa indikasi pada variabel kompensasi yang harus diperbaiki untuk peningkatan kinerja.
3. Kompetensi para karyawan juga menjadi pengaruh penting dalam organisasi, dari itu pegawai di harapkan bisa menambah lagi pengetahuan mereka untuk dapat lebih baik lagi dalam bekerja.
4. Untuk penelitian selanjutnya diharapakan menambah jumlah variabel maupun indikator didalamnya agar penelitian yang akan datang semakin bervariasi dan hasilnya lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, 2012, Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta, Jakarta.

Dasuki, R. E. (2021). Manajemen Strategi: Kajian Teori Resource Based View. Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen, 12(3), 447-454.

Idris A. (2016) Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Deepublish.

Lestari, E., Pragiwani, M., & Alexandri, M. B. (2020). The Influence Of Motivation, Competence, Discipline and Compensation for Employee Performance PT. Indonesian Journal of Business, Accounting and Management, 3(1), 12–19.

Mangkunegara, A. A. A. P., & Huddin, M. (2016). The effect of transformational leadership and job satisfaction on employee performance. Universal Journal of Management, 4(4), 189-195.

Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. Psychosomatic medicine, 5(1), 85-92.

Mulyadi, Subri. 2014. Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Musyarifatunnisya (2017). pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Raja Indo Makassar. Arsip Universitas Muhammadiyah Makassar. 2017

Nuralam (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Syari'ah Kota Palopo. Arsip IAIN PALOPO, 2017

Opan Arifuddin, (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Global (PT. GM). JIMEA, VOL 3. DOI:10.31955

Pinder, C. (2013). Work Motivation: Theory, Issues, and Applications. Illinois: Scoff Foresmen.

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis, 3(2), 146-158.

Priyatno, D. (2014). SPSS 22 : pengolahan data terpraktis. Yogyakarta: Andi Offset.

Rahayuningsih, S & Maelani, N (2018). pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah. Prosiding SENDI_U 2018 ISBN: 978-979-3649-99-3

RI, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY.

Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 8(1), 15-22.

Sofyandi, Herman. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.

Subekhi. A, & Mohammad, J. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Prestasi Pustaka, Jakarta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Sugiyono., 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Wibowo . (2015) . Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja (Edisi Keenam). Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers, 70.

Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 5(1), 220–237

Wijono, S. 2010. Psikologi Industri & Organisasi; Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Winardi. 2011.Kepemimpinan dalam Manajemen, PT. Rineka Cipta. Jakarta.

Yesi Fitriani, 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (studi kasus Bank Syariah Mandiri cabang Ciputat). Jurnal FEB UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta. VOL 2 NO. 3.