

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PT. BINTANG GLOBAL SUMBER SARANA BANJARMASIN

Noor Amallia

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

*e-mail: nramallia12@gmail.com*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan (2) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan (3) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi dan kompensasi yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampling jenuh atau *Total Sampling*, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 34 orang responden. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) Variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, (3) Variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin.

**Kata kunci:** *motivasi, kompensasi, kinerja karyawan*

### Latar Belakang

Kinerja (*Performance*) mengacu pada tingkat pencapaian tugas yang membentuk pekerjaan karyawan. Kinerja sebagai hasil kemampuan kerja/latihan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai elemen untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu (Fahmi, 2018).

Untuk memajukan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan, perlu diperhatikan unsur-unsur yang mempengaruhi pelaksanaan kinerja karyawan, termasuk motivasi kerja dan kompensasi. Menurut Hasibuan dalam

(Sutrisno, 2017) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018) “menyatakan motivasi selaku cara yang menimbulkan( intensity), bimbingan( direction), serta upaya lalu menembus( persistence) orang mengarah pendapatan misi. Dorongan merupakan suatu yang membuat orang berperan ataupun bersikap pada cara- cara khusus. Dukungan seseorang menunjukkan jalan khusus baginya dalam melakukan apa pun yang

diperlukan untuk memastikan tiba di dalam misi. Kemudian lagi, bermotivasi berarti membutuhkan sesuatu berdasarkan keinginan sendiri atau didorong oleh apa pun yang ada untuk membuat kemajuan atau kesuksesan .

Komponen lain yang mempengaruhi pengembangan kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Enny (2019) bisa didefinisikan selaku wujud timbal pelayanan yang diserahkan pada karyawan selaku wujud apresiasi kepada partisipasi serta profesi mereka pada kelompok. Ganti rugi itu bisa berbentuk keuangan yang langsung ataupun tidak langsung, dan apresiasi itu bisa pula berkarakter tidak langsung. Ganti rugi amat berarti untuk pegawai, sebab pegawai berambisi dengan ganti rugi yang diterimanya bisa penuh kebutuhannya serta sanggup menaikkan keselamatan hidupnya. Jika karyawan melihat bahwa kompensasi mereka tidak mencukupi, pelaksanaan pekerjaan, inspirasi dan pemenuhan pekerjaan akan berkurang.

PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin merupakan sebuah usaha yang bergerak dalam bidang penyediaan kartu perdana, kartu internet dan bidang telekomunikasi yang berlokasi pusat di wilayah Banjarmasin. Tujuan pengiriman meliputi seluruh wilayah Kalimantan Selatan dan Kalimantan Tengah. Untuk membuat kemajuan membutuhkan bidang kekuatan utama untuk, lebih tepatnya, sebuah organisasi yang dapat memperkuat dan meningkatkan presentasi karyawannya. Sesuai dengan gambaran tersebut, salah satu komponen penting dalam suatu organisasi adalah bagian dari SDM. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang menjadi penentu utama dalam sebuah

perkumpulan/organisasi. Variabel manusia sebagai sumber keunggulan adalah sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari komponen kritis suatu asosiasi/organisasi. PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin dalam pencapaian visi dan misi perusahaan maka yang paling penting adalah mengenai kinerja karyawan diharapkan dapat terus meningkat.

Fenomena yang terjadi saat ini adalah kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin mengalami pasang surut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian HRD disadari bahwa pelaksanaan yang representatif masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai target dan bahkan di bawah target seperti data penjualan voucher yang terus mengalami penurunan, penjualan kartu perdana yang tidak sesuai target, sebagian pekerjaan selesai tidak tepat waktu, mental pekerja yang kurang cepat dan cekatan dalam proses pelayanan terhadap pelanggan sehingga pelayanan kurang maksimal, dan masih kurangnya inisiatif karyawan dalam mengembangkandan memajukan PT Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin.

Rendahnya kinerja karyawan pada PT Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berikut ini merupakan hasil pra survey yang dilakukan dengan bertanya secara langsung kepada beberapa karyawan dan hasil yang didapatkan adalah mengenai faktor kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu kurangnya komunikasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan tidak memiliki semangat untuk

bekerja lebih giat lagi. Setiap pengurus atau pimpinan dalam suatu perusahaan harus berusaha memahami pentingnya mengikuti dan mengusahakan kinerja karyawan dengan memberikan prosedur-prosedur persuasif yang tepat sesuai kebutuhan mereka. Tidak adanya inspirasi dan motivasi di PT Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin menyebabkan lemahnya kinerja karyawan.

Mengingat latar belakang begitu pentingnya motivasi dan kompensasi dalam peningkatan kinerja, maka selanjutnya pada penelitian ini diambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin”.

## Studi Literatur

### Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017), motivasi adalah sumber keinginan dan kekuatan utama di balik keinginan seseorang untuk bekerja karena setiap niat memiliki tujuan tertentu yang perlu dicapai. Sementara itu, Robbins mengklaim bahwa motivasi adalah suatu siklus yang mengarah pada (kekuatan), “arahan”, dan “pengerahan konstan” (persistensi) orang untuk mencapai tujuan dalam (Irviani dan Fauzi, 2018).

Berikut ini adalah alasan motivasi: (1) meningkatkan penyelesaian karyawan dan pemenuhan pekerjaan; (2) memperluas efisiensi kerja yang representatif; (3) menjaga kekuatan pekerja organisasi; (4) mengembangkan kedisiplinan karyawan; (5) memperlancar perolehan karyawan; (6) menciptakan lingkungan dan hubungan kerja yang layak yang baik; (7) meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; (8) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9)

mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya; dan (10) meningkatkan efektivitas penggunaan alat-alat dan komponen bahan baku.

Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut: (1) rasa hormat (*respect*); (2) informasi (*information*); (3) perilaku (*behaviour*); (4) hukuman (*punishment*); (5) perintah (*command*); dan (6) perasaan (*sense*)

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) ada dua jenis motivasi, yaitu: (1) motivasi positif (*insentif positif*); (2) motivasi negatif (*insentif negatif*).

### Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pekerja, yang dapat berupa uang atau non uang, dalam jangka waktu yang layak. Kerangka kompensasi yang layak akan benar-benar ingin memberikan kepuasan kepada karyawan dan memberdayakan organisasi untuk mendapatkan, menggunakan, dan mempertahankan pekerja.

Kompensasi atau penghargaan adalah jenis pembayaran yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai kompensasi untuk menyelesaikan kewajiban atau komitmen pekerja terhadap organisasi, baik yang diberikan secara rutin maupun situasional..

Memutuskan berapa besar kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain: (1) suplai dan permintaan tenaga kerja; (2) serikat karyawan; (3) produktivitas; (4) kemampuan untuk membayar; (5) berbagai kebijakan pengupasan dan penggajian; dan (6) kendala-kendala pemerintah.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora dalam Paulus Leonu (2017) diantaranya: (1) upah dan gaji; (2) insentif; (3) tunjangan; dan (4) fasilitas

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja sebagai pemeriksaan hasil yang dicapai dengan investasi kerja per satuan waktu (biasanya setiap jam). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan, apakah perusahaan itu menguntungkan atau tidak menguntungkan, yang dibuat dalam jangka waktu yang tidak ditentukan (Fahmi, 2018).

#### *Penilaian Kinerja Karyawan.*

Pemeriksaan kinerja adalah interaksi yang melakukan kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemeriksaan kinerja karyawan: (1) karakteristik situasi; (2) kumpulan tanggung jawab, rincian pekerjaan dan prinsip pelaksanaan pekerjaan; (3) target evaluasi kinerja; (4) perspektif pekerja dan manager terhadap penilaian.

*Tujuan Penilaian Kinerja.* Tujuan diadakannya evaluasi pelaksanaan bagi pekerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: tujuan evaluasi dan tujuan pengembangan.

Prinsip kerja untuk evaluasi implementasi yang representatif harus dapat diukur dan dirasakan dengan jelas, khususnya: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama

Indikator kinerja karyawan menurut Riordan dalam (Arifin, 2019) meliputi: (1) ketepatan waktu menyelesaikan jenis pekerjaan tertentu dalam waktu yang ditentukan membutuhkan kehadiran. (2) kuantitas, seseorang dapat menyelesaikan

pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan; dan (3) kualitas, setiap pekerja sadar dan mampu menyelesaikan masalah terkait, serta memiliki sikap positif dalam bekerja.

### Metode Penelitian

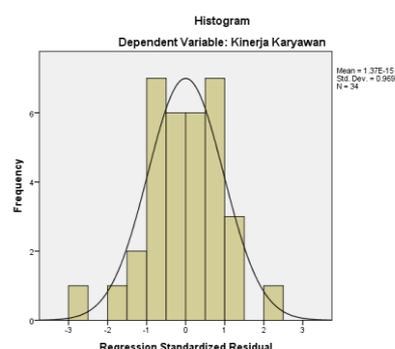
Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memastikan dampak dari setidaknya dua unsur. Populasi dalam penelitian ini adalah 34 personil dari divisi pemasaran PT. Global Bintang Sumber Sarana Banjarmasin menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden diambil sampelnya dengan menggunakan metode sampling jenuh, yang sering disebut dengan total sampling atau sensus.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data atau informasi diperoleh dari observasi langsung, kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Uji Asumsi Klasik

Gambar 1 Diagram Histogram

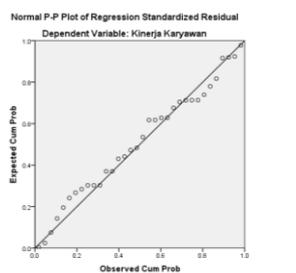


Model kondisi regresi dapat dipecah dan memberikan hasil delegasi jika mereka

BLUE (Best Linier Unbiased Estimation) atau pengujian asumsi klasik telah selesai.

### Uji Normalitas

Uji normalitas ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 2 Diagram Plot

Pada bagan plot titik titik menyebar di sekitar garis miring, dan penyeberan mengikuti garis sudut ke sudut. Kedua grafik ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas

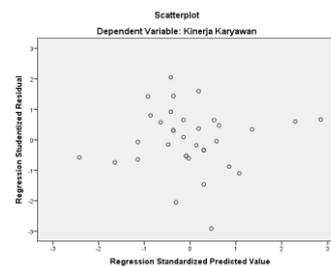
Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi	0,786	1,273	Non Multikolinieritas
Kompensasi	0,786	1,273	Non Multikolinieritas

Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai variance inflation factor (VIF) di bawah 10 dan nilai tolerance di atas 10% atau 0,10. Jadi sangat mungkin beralasan bahwa tidak ada multikolinieritas variable bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan diagram scatterplot di atas, sangat jelas terlihat bahwa bintik-bintik menyebar secara acak dan menghilang baik di atas maupun di bawah angka 0 pada poros Y. Sangat mungkin diasumsikan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi,

sehingga model regresi masuk akal untuk digunakan dalam mengarahkan tes regresi.



Gambar 3 Diagram Scatterplot

### Pengujian Hipotesis

Tabel 2 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstan- dardized Coefficients	Standar- dized Coeffi- cients	t hitung	Sig.t	Ket.
Motivasi	0,380	0,389	2,688	0,011	Sig.
Kompensasi	0,477	0,428	2,955	0,006	Sig.
Konstanta	11,670				
R = 0,699		F Hitung = 14,838			
R Square = 0,489		Sig. F = 0,000			
Adjusted R Square = 0,456					
n = 34					

$$Y = 11,670 + 0,380 X_1 + 0,477 X_2 + e$$

Keterangan:

Angka 11,670 menunjukkan bahwa jika nilai variable motivasi dan kompensasi tetap, tanpa penambahan, pengurangan, atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan bagian pemasaran adalah sebesar nilai konstanta 11,670.

Angka 0,380 menunjukkan bahwa setiap ekspansi dalam variabel motivasi akan diikuti oleh peningkatan dalam variabel kinerja karyawan.

Nilai  $b_2$  sebesar 0,477 menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel kompensasi akan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja karyawan.

Angka R sebesar 0,699 menunjukkan bahwa keterkaitan atau hubungan antara motivasi dan kompensasi pada kinerja karyawan bagian pemasaran adalah kuat karena angkanya di atas 0,5.

Angka R Square atau koefisien determinasi adalah 0,489 berasal dari 0,699<sup>2</sup>. Hal ini berarti 48,9% variabel dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel tersebut yaitu motivasi dan kompensasi, sedangkan sisanya 51,1% diketahui oleh berbagai variabel lain di luar model.

Uji Anova di dapat  $F_{hitung}$  sebesar 14,838 dengan nilai penting 0,000. Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan karena probabilitas (0,000) jauh lebih rendah dari 0,05, atau dapat dikatakan bahwa motivasi dan kompensasi bekerja sama. (simultan) mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran.

Berikut adalah persamaan regresi yang didasarkan pada hasil regresi berganda:

**Tabel 3. Tabel Anova**

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Regression	97.198	2	48.599	14.838	.000 <sup>b</sup>
Residual	101.537	31	3.275		
Total	198.735	33			

### Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X1) dan variabel kompensasi (X2) yang saling mempengaruhi kinerja karyawan (Y), dilakukan uji F dengan tingkat kepastian 95% atau  $\alpha = 0,05$ , yang didapatkan  $F_{hitung}$  dalam penelitian ini. 14,838 jika dikontraskan dan nilai  $F_{tabel}$  3,30, cenderung terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (14,838 > 3,30) dan didapat  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di teri. Ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi pada saat yang sama pengaruh simultan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin.

***H1: Adanya pengaruh signifikan motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan***

### Uji t (Parsial)

Pengujian secara parsial (uji t) digunakan sebagai bukti hipotesis kedua, yaitu Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan bagian pemasaran PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin. Nilai t yang ditentukan dari variabel motivasi adalah 2,688 >  $t_{tabel}$  sebesar 1,69552 dengan tingkat signifikansi 0,011 < 0,05 sehingga sangat mungkin diuraikan bahwa variabel motivasi mempengaruhi signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung variabel kompensasi adalah sebesar 2,955 >  $t_{tabel}$  sebesar 1.69552 dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05 sehingga dapat artikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

***H2 : Adanya pengaruh signifikan motivasi dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan***

### Uji Dominan

Mengingat hasil dari pemeriksaan tersebut, maka variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) merupakan unsur yang mempengaruhi yang dominan kinerja karyawan bagian pemasaran, hal ini dikarenakan variabel kompensasi (X<sub>2</sub>) mempunyai nilai Standardized Coefficients 0,428 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel motivasi (X<sub>1</sub>) yaitu dengan nilai Standardized Coefficients 0,389. Mengingat hasil dari penelitian ini, sangat mungkin beralasan bahwa variabel kompensasi merupakan komponen yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran di PT.

Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin, sehingga H3 diakui.

*H<sub>3</sub> : Variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan*

## **Pembahasan**

### **Variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) dan variabel kompensasi ( $X_2$ ) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil analisis regresi diperoleh dari R Square sebesar 0,489 yang artinya pengaruh dari motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu 48,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Motivasi dan kompensasi sebetulnya sangat berkaitan yaitu dengan adanya kompensasi juga akan menimbulkan motivasi dalam diri karyawan agar bekerja lebih giat lagi sehingga dengan demikian juga akan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Tanto Wijaya (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama”. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dan besarnya pengaruh diketahui dengan hasil perhitungan SPSS yaitu hasil signifikan  $< 0,05$  yaitu sebesar 0,000 koefisien linier berganda yang ditunjukkan dari hasil  $R^2$  yaitu sebesar 53,4%.

### **Variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan**

#### **Variabel Motivasi ( $X_1$ )**

Kinerja karyawan akan baik jika mereka termotivasi dalam bekerja. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mengamati bahwa motivasi merupakan pembangkit keinginan dan pendorong utama kesiapan seseorang untuk bekerja karena setiap proses berpikir memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sementara itu, menurut Robbins dalam (Irviani dan Fauzi, 2018) menyatakan motivasi sebagai siklus yang menyebabkan (kekuatan), arah (bearing), dan penerahan tenaga (ketekunan) yang konsisten dari orang-orang menuju pencapaian tujuan. Sehingga motivasi berpengaruh signifikan guna dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagian pemasaran pada PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin yang harus selalu diberikan motivasi agar mereka dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Irfan Rizka Akbar (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta”. Hasil penelitian ini berupa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 9,047 + 0,862X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### **Variabel Kompensasi ( $X_2$ )**

Menurut Enny (2019) kompensasi bisa didefinisikan selaku wujud timbal

pelayanan yang diserahkan pada karyawan selaku wujud apresiasi kepada partisipasi serta profesi mereka pada kelompok. Ganti rugi itu bisa berbentuk keuangan yang langsung ataupun tidak langsung, dan apresiasi itu bisa pula berkarakter tidak langsung. Menurut Akbar, et al., (2021) kompensasi adalah seluruh wujud pengembalian( return) keuangan serta tunjangan- tunjangan yang didapat karyawan selaku belahan dari suatu ikatan kepegawaian. Ganti rugi mencakup aktivitas pemberian menanggapi pelayanan pada pegawai. Aktivitas di mari mencakup determinasi sistem ganti rugi yang sanggup mendesak hasil pegawai, serta pula memastikan besarnya ganti rugi yang hendak diperoleh oleh tiap- tiap karyawan. Sehingga kompensasi sangat berperan penting khususnya di bidang pemasaran agar karyawan bagian pemasaran menjadi lebih semangat bekerja dan memberikan hasil yang maksimal bagi PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin

Hal ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Diah Dinaloni (2019) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Apikomindo Jombang”. Penelitian dilakukan kepada karyawan bagian marketing PT APIKOMINDO Jombang yang berjumlah 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, dan wawancara. Data dikumpulkan dengan instrumen kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji t, analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian adalah variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dilihat dari nilai signifikansi  $t_{hitung} < 5\%$  ( $0,032 < 0,05$ ).

### **Variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan**

Mengingat hasil dari pemeriksaan tersebut, maka variabel kompensasi ( $X_2$ ) merupakan unsur yang mempengaruhi yang dominan kinerja karyawan bagian pemasaran, hal ini dikarenakan variabel kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai nilai Standardized Coefficients dan juga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar jika dibandingkan dengan variabel motivasi. Mengingat hasil dari penelitian ini, sangat mungkin beralasan bahwa variabel kompensasi merupakan komponen yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran di PT. Bintang Global Sumber Sarana Banjarmasin.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Trifena Setiawaty Sinaga (Sinaga, 2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu”. secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. Selain itu nilai kompensasi memiliki  $t_{hitung}$  yang lebih besar dari pada motivasi sehingga dominan mempengaruhi adalah variabel kompensasi

### **Kesimpulan**

Variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut ini. Perusahaan perlu meningkatkan motivasi yang diberikan kepada karyawan khususnya bagian pemasaran guna dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga juga akan berdampak pada pemasukan perusahaan. Salah satu contoh untuk dapat meningkatkan motivasi adalah dengan memberikan berupa penghargaan seperti memberikan piagam untuk karyawan terbaik setiap tahunnya, selain itu motivasi lain yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan gathering atau outbound bersama dengan karyawan sehingga dapat memicu motivasi karyawan tersebut.

Perusahaan perlu juga memberikan kompensasi yang sesuai atau memberikan bonus tergantung target dan diberikan beberapa target sekaligus sehingga untuk karyawan bagian pemasaran juga akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu juga bisa diberikan bonus penjualan, seperti jika berhasil menjual 100 produk maka akan mendapatkan bonus 5 produk, atau berhasil target mendapatkan bonus kompensasi berupa uang sebesar 1 juta rupiah dan apabila dalam 6 bulan selalu mencapai target akan diberikan kenaikan gaji.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol III No. 1.* 84-90.
- Akbar, M. F., & al, e. (2021). *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Arifin, M. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Individu dan Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Divisi Bogasari Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*.
- Dinaloni, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT Apikomindo Jombang. *Jurnal Seminar Nasional Manajemen Ekonomi dan Akuntansi Vol I No. 1.* 240-244.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Irviani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, H. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.