

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
 Check this article update (crossmark) 5
 Check this article impact 5
 Cite this article 5
Title page 6
 Article Title 6
 Author information 6
 Abstract 6
Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Enhancing Employee Performance: The Impact of Compensation, Motivation, and Work Ethic

Meningkatkan Kinerja Karyawan: Dampak Kompensasi, Motivasi, dan Etika Kerja

Evan Agung Junio, evanjn6@gmail.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study investigates the influence of compensation, motivation, and work morale on employee performance within the Marketing Distribution Department of a prominent organization. Employing quantitative methods and a sample of 101 respondents, data was collected through validated and reliable questionnaires. The analysis, conducted using classical assumption tests and multiple linear regression, reveals that compensation and motivation individually exert a positive and significant impact on employee performance, while work morale exhibits a positive but non-significant effect. Furthermore, when considered together, compensation, motivation, and work morale collectively have a positive and significant influence on employee performance. These findings underscore the importance of holistic approaches to employee engagement and provide valuable insights for organizations seeking to enhance their workforce's productivity and effectiveness.

Highlights:

- Compensation and motivation positively impact performance.
- Work morale, while positive, lacks significant individual influence.
- Combined effects of compensation, motivation, and morale on performance are substantial.

Keywords: Compensation, Motivation, Work Morale, Employee Performance, Quantitative Analysis

Published date: 2023-09-15 02:45:08

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 mengemban kontribusi utama dalam setiap diselenggarakannya kegiatan operasional meskipun tanpa mengesampingkan bahwa peran serta fungsi ketenagakerjaan terlihat lebih sering tergeser oleh kecanggihan teknologi[3]. Fakta hingga saat ini elemen tenaga kerja tengah menjadi komponen vital dalam penentuan berjalannya sistematisasi 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[4].

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[5]. SDM dianjurkan guna berjanji pada diri sendiri untuk dapat mendongkrak 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[6].

Kompensasi, motivasi, dan semangat kerja tentu akan menjadi faktor pemengaruh yang dominan dalam hal mendongkrak kinerja karyawan [7], [8]. 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 [9].

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 upayanya guna menggapai sebuah tujuan bersama [10]-[12] .

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 [13]-[15] . Semangat kerja perlu tersisipkan guna memainkan peran sebagai penjaga stabilitas, konsistensi, tanggungjawab, serta keteguhan komitmen ditengah melakukan aktivitas pekerjaan tatkala karyawan terpalingskan dari faktor kompensasi maupun motivasi [16] .

Prospek kinerja karyawan optimal pada Departemen Distribusi Pemasaran 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 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.

METODE

Lokasi penelitian yaitu pada Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya, yang beralamatkan pada Jalan Pepelegi Indah Nomer 1, Dusun Sawo, Desa Sawotratap, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Adapun definisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi

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

2. Motivasi

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

3. Semangat Kerja

Semangat dalam bekerja ialah penyikapan 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.

4. Kinerja Karyawan

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

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. Pengambilan sampel di dapat dari seluruh populasi dan harus benar-benar menunjukan representative (mewakilan). Teknik penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja lebih dair satu tahun per 28 November 2021 dan diperolehlah sebanyak 101 sampel. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikumpulkan langsung pada objek karyawan di Departemen Distribusi Pemasaran PT Daesang Agung Indonesia Cabang Surabaya. Adapun teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Pengujian Instrumen Data

a) 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
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 (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

Table 1. Uji Validitas

Dari tabel 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

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

Table 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

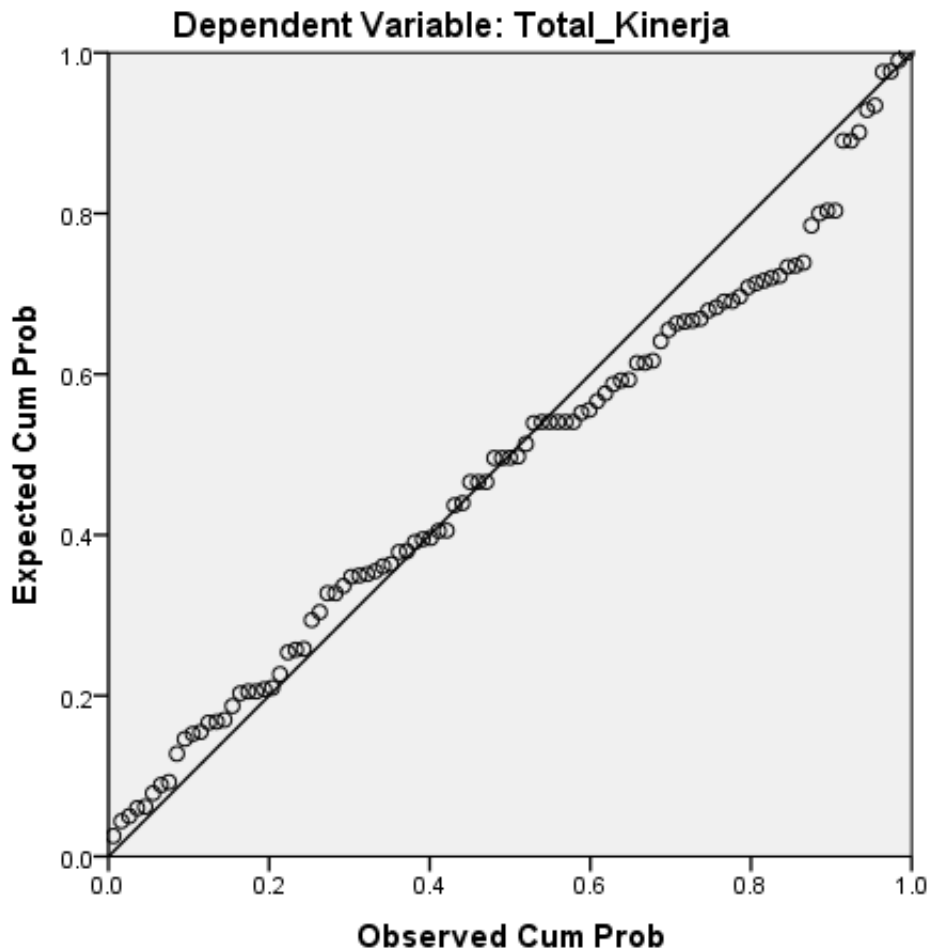


Figure 1. P-Plot Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik Normal Probability Plot yang mensyaratkan 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

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

Table 3. Uji Multikolinieritas

Dari tabel 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

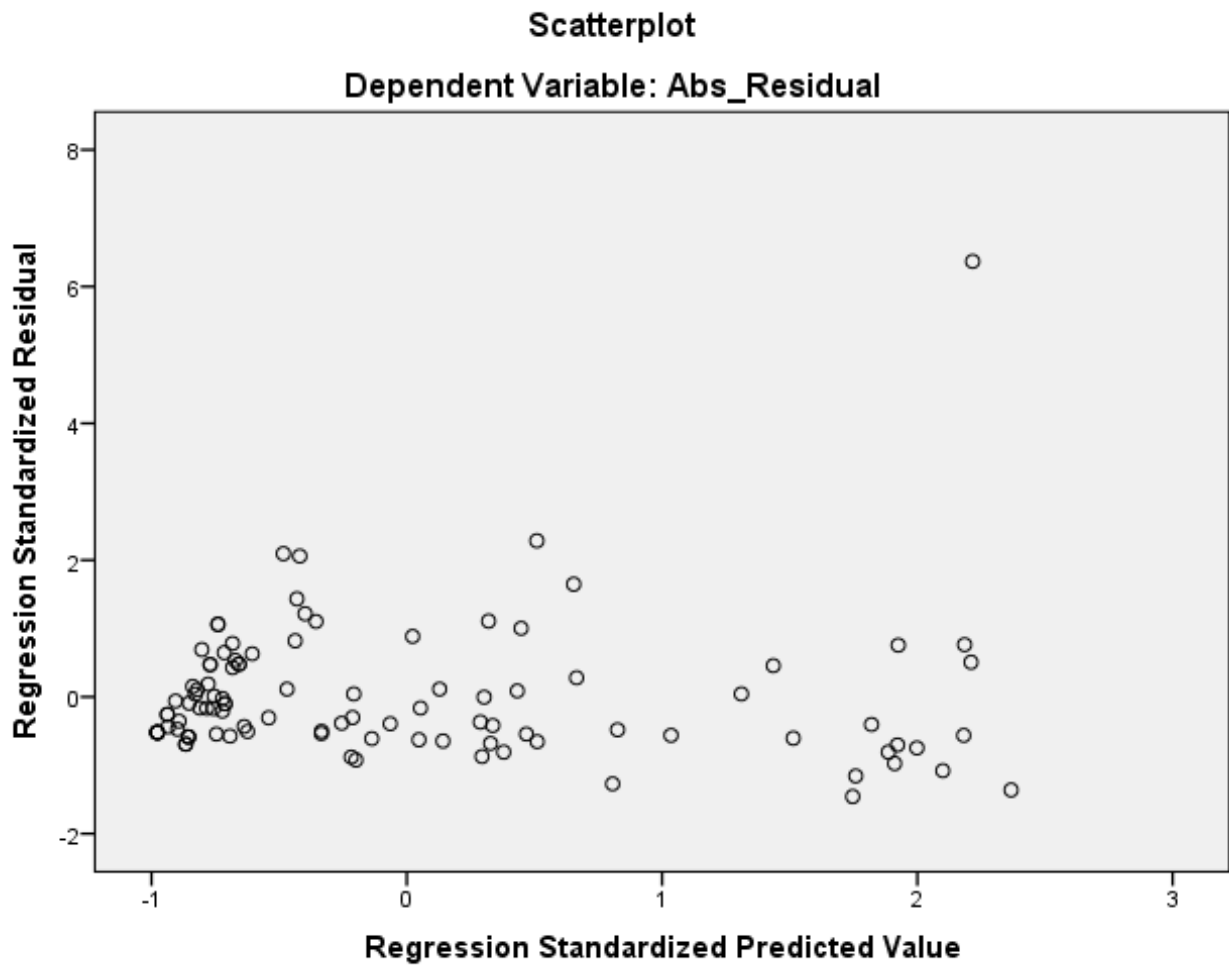


Figure 2. Uji Heteroskedastisitas

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

Table 4. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 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, begitupula 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

Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai Sig. Linearity	Standar Linearity	Sig.	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

Table 5. Uji Linearitas

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

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					

Table 6. Uji Auto Korelasi

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 :

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

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

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

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 autokolerasi dan layak dilanjutkan pada pengujian regresi.

3 . 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					

Table 7. Uji Regresi Linear Berganda

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. Kompensasi memiliki peran sangat vital guna menjaga kinerja sebaik-baiknya dalam rangka pencapaian suatu tujuan perusahaan.

B. Pengujian Hipotesis

a) Uji Parsial (uji t)

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					

Table 8. Uji Parsial

Hasil perhitungan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) 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.

2) 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. H2 = H1 diterima dan H0 ditolak.

3) Variabel semangat kerja (X3) 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. H3 = H1 ditolak dan H0 diterima.

b) Uji Simultan (uji f)

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

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

Table 9. Uji Simultan

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

Table 10. Besaran Pengaruh

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 cuti atas pelampauan 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 [17] 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 [18] dan juga [19] 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 penggairah jiwa. Serta termotivasi atas kebijakan bahwasanya karyawan yang multi talenta dan memiliki prestasi kerja akan mendapatkan kesempatan untuk kenaikan jabatan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [20] pada penelitiannya yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan [21] dan [22] 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 [23] dan [24] 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 berprogres 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 searah 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 menyulutkan prinsip para karyawan untuk tetap konsisten tepat bekerja pada waktunya serta hadir bekerja setiap hari kerjanya dan juga sebisa mungkin meminimalisir ketidaktepatan waktu maupun ketidakhadiran. Hal tersebut secara simultan juga sejalan dengan hasil penelitian [25]-[30] 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. Kesenambungan dari variabel kompensasi, motivasi, dan semangat kerja merupakan aspek penting sebagai penopang keberlangsungan aktivitas perusahaan yang harus dimaksimalkan pengadaannya serta dioptimalkan kesesuaiannya dari dalam diri para karyawan. Berawal dari ketiga variabel pemengaruh inilah yang akan menunjang para karyawan guna berkemauan dan bersedia guna mengeluarkan daya pacu 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. Keoptimalan kompensasi, motivasi, dan semangat kerja yang timbul menjadi daya pacu 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.

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.

References

1. M. F. Aisyah, W. Utami, S. Sunardi, and S. Sudarsih, "Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember," *e-Journal Ekon. Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 1, 2017, doi: 10.19184/ejeba.v4i1.4753.
2. E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
3. K. Nikmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Praya: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya, 2021.
4. W. E. Pujiyanto and Evendi, "Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality Of Work Life (QWL) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)," *GREENOMIKA*, vol. 3, no. 1, pp. 1-8, Jun. 2021, doi: 10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1.
5. H. Murtiyoko, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Lautan Otsuka Chemical)," *JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma)*, vol. 2, no. 1, 2019, doi: 10.32493/frkm.v2i1.3417.
6. N. A. A. Abdelwahed, B. A. Soomro, and N. Shah, "Predicting employee performance through transactional leadership and entrepreneur's passion among the employees of Pakistan," *Asia Pacific Manag. Rev.*, no. xxxx, 2022, doi: 10.1016/j.apmr.2022.03.001.
7. M. Dahlia and R. Fadli, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fyc Megasolusi Di Tangerang Selatan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.623.
8. A. Tika, "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ," *J. Manag. Rev.*, vol. 4, no. 2, 2020.
9. T. Hartati, "Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of

- Employee," *Budapest Int. Res. Critics Inst. Humanit. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, 2020, doi: 10.33258/birci.v3i2.933.
10. L. Girdwichai and C. Sriviboon, "Employee motivation and performance: Do the work environment and the training matter?," *J. Secur. Sustain. Issues*, vol. 9, 2020, doi: 10.9770/JSSI.2020.9.J(4).
 11. X. Zhihang and W. Yueyue, "An Analysis of the Work Motivation of Cadres from the Perspective of National Strategic Development and Management," *Procedia Comput. Sci.*, vol. 199, pp. 1000-1007, 2021, doi: 10.1016/j.procs.2022.01.126.
 12. E. Van der Hauwaert, S. Hoozée, S. Maussen, and W. Bruggeman, "The impact of enabling performance measurement on managers' autonomous work motivation and performance," *Manag. Account. Res.*, vol. 55, 2022, doi: 10.1016/j.mar.2021.100780.
 13. Liga febrina, D. Agusra, E. O. Lussianda, and A. R. Susanti, "The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance," *Husnayain Bus. Rev.*, vol. 1, no. 1, 2021, doi: 10.54099/hbr.v1i1.13.
 14. I. Candradewi and I. G. A. M. Dewi, "Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable," *Int. Res. J. Manag. IT Soc. Sci.*, vol. 6, no. 5, 2019, doi: 10.21744/irjmis.v6n5.711.
 15. R. F. Oley, D. P. E. Saerang, and M. Pandowo, "Analyzing The Effect Of Work Discipline And Employee Morale On Employee Performance PT. Bank Sulutgo," *J. EMBA*, vol. 7, no. 1, 2019.
 16. S. Suhery and A. Nurofik, "The Effect of Work Conflict and Work Stress on the Spirit at Work of Local Water Company (PDAM) Employee in South Solok Regency," *Ilomata Int. J. Manag.*, vol. 1, no. 3, 2020, doi: 10.52728/ijjm.v1i3.120.
 17. P. Prayekti and K. A. Pangestu, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (PERSERODA)," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 5, no. 2, 2022, doi: 10.32493/jjsdm.v5i2.16515.
 18. N. Seo et al., "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon," *KINERJA*, vol. 17, no. 1, 2020.
 19. L. Sularmi, "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta)," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 1, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v2i1.1933.
 20. E. Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1," *J. Manaj. Pendidik.*, no. 2, 2019.
 21. Ayu Puspitas Sari, Syarwani Ahmad, and Helmi Harris, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Jambura J. Educ. Manag.*, 2021, doi: 10.37411/jjem.v2i2.642.
 22. J. Ardhani and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln Batam," *J. Dimens.*, vol. 8, no. 2, 2019, doi: 10.33373/dms.v8i2.2179.
 23. Muhammad Shaleh, Zainuddin, and M. Darman, "Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene," *MANDAR Manag. Dev. adn Aplied Res. J.*, vol. 3, pp. 42-53, 2020.
 24. S. Yenti, "Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Pesisir Selatan," *JESS (Journal Educ. Soc. Sci.)*, vol. 3, no. 2, 2019, doi: 10.24036/jess/vol3-iss2/184.
 25. G. E. Prasetyo, "Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dos Ni Roha Kediri Latar belakang," *Optim. J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 2, no. 3, pp. 93-107, 2022.
 26. Jufrizen, "Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Natl. Conf. Manag. Bus.*, 2018.
 27. R. A. Ulfah, D. Subiyanto, and I. S. Kurniawan, "Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Fokus Manaj. Bisnis*, vol. 10, no. 2, 2020, doi: 10.12928/fokus.v10i2.2419.
 28. N. M. dan M. K. Elita Eka Meliza, "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel INTERVENING pada PT. Gold Coin Specialities," *Elit. Eka Meliza*, Nov. Mardiana dan Mahatma Kufepaksi, 2019.
 29. M. Busro, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada Media, 2018.
 30. M. M. Lubis and D. A. Arifah, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PR Indo Karya Energi," *J. Ind. Hyg. Occup. Heal.*, vol. 3, no. 1, 2018.