

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, PENGEMBANGAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MARKETING PADA PT AGUNG AUTOMALL CABANG SOEKARNO HATTA PEKANBARU

*By : Zul Fadhli Annur
NIM. 0802132035
Email : aphad.fadhly@gmail.com*

ABSTRACT

This research was conducted at PT. Agung Automall branch of Soekarno-Hatta in the Soekarno-Hatta Arengka road No.13, Pekanbaru. Objective to analyze the influence of intrinsic motivation, development and compensation on performance marketing employees at PT Agung Automall Branch Soekarno Hatta simultaneous and partial. And to know the variables that influence the most powerful employee on performance marketing PT Agung Automall Soekarno-Hatta Pekanbaru Branch of variable intrinsic motivation, development and compensation.

To achieve that goal done research using a sample of the population and 52 people. Method of data collection is the questionnaire. The Data were processed using the technique of multiple linear regression analysis of data and with the help of computer software, SPSS. Based on the results of the analysis note that the variables intrinsic motivation, development and compensation effect significantly to performance marketing. The variable that has the most powerful influence on performance is variable development.

As the author can submit recommendations to further enhance the more intrinsic motivation, compensation and employee development marketing. Because in these variables greatly influence the performance of marketing employees in the exercise of activities in companies. To further improve the employee's performance marketing again to maximum, the company should pay more attention to intrinsic motivation and compensation of employees by way of creating a conducive working environment as well as increased incentives.

Keywords: Intrinsic Motivation, Development, Compensation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Di Indonesia pertumbuhan pemilik kendaraan sangat besar, terutama kendaraan roda empat atau mobil. Hal ini membuat Indonesia sebagai negara potensial bagi perusahaan mobil untuk melakukan penjualan produk mobilnya di Indonesia. Tingginya kompetisi antar dealer mobil yang ada di Indonesia juga sama hal terjadinya di kota Pekanbaru. Salah satu dealer yang terkenal di kota Pekanbaru adalah PT. Agung Automall cabang Soekarno Hatta. Dealer ini merupakan salah satu dealer terlama untuk penjualan mobil Toyota di kota Pekanbaru. Untuk bagian yang memegang peranan

penting dalam penjualan mobil adalah karyawan bagian marketing.

Dengan adanya ketatnya persaingan antar dealer mobil dalam memenuhi target penjualan tentu membutuhkan para karyawan marketing yang sangat handal dan dapat menjadi ujung tombak dalam mencari dan dapat membuat para konsumen membeli dari produk mobil Toyota itu sendiri. Dengan semakin meningkatnya persaingan penjualan mobil, baik dengan merek mobil lain tentu akan membuat para karyawan di tuntutan lebih oleh perusahaan khususnya bagian penjualan dan pemasaran dalam melakukan pekerjaannya.

perkembangan dari kinerja karyawan marketing berdasarkan penjualan

mobil pertahun. Dari tahun 2009 sampai tahun 2011 masih terlihat perkembangan dari penjualan mobil, namun pada tahun 2012 sampai tahun 2013 terlihat adanya penurunan penjualan dengan hanya menapai target sebesar 50% dari standar target yang telah di tetapkan. Hal ini disebabkan oleh kurang maksimalnya kerja dari karyawan bagian marketing dalam melakukan promosi dan menarik pembeli dari mobil produk Toyota.

Selain itu untuk masalah motivasi kerja karyawan juga terdapat masalah dengan rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih ada beberapa hal yang belum bisa dipenuhi oleh perusahaan terhadap karyawan, padahal menurut karyawan kinerja karyawan telah maksimal dalam melakukan penjualan mobil walaupun tidak dapat memenuhi target dari penjualan mobil per tahun yang telah di tetapkan perusahaan.

Selanjutnya untuk masalah yang mempengaruhi dari kinerja karyawan bagian marketing adalah pengembangan karyawan. Saat ini pengembangan karyawan atau pelatihan karyawan berjalan dengan kurang baik. Sistem pelatihan karyawan di rasakan oleh para karyawan khususnya pada bagian marketing cukup kurang. Hal itu terlihat dampak dari setelah selesai pelatihan tidak terlalu berguna dengan baik kepada para karyawan. Pemberian mentoring yang bersifat umum bagi para karyawan tanpa adanya pelatihan yang mempelajari dan pengembangan dalam pengembangan saat bertugas pada setiap bekerja, membuat para karyawan merasa tidak berjalan dengan efektif dan pelatihan tersebut. Perlu adanya evaluasi dari pihak perusahaan untuk membuat sebuah susunan atau sistem yang baik dalam pelatihan agar berjalan efektif dan dapat meningkatkan dan memperbaharui ilmu dari para bagian marketing sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan sesuai pencapaian target kinerja.

Terakhir yang menjadi salah satu penyebab adanya penurunan dari kinerja

karyawan adalah kompensasi karyawan. Dengan tingginya target dari penjualan yang diberikan oleh perusahaan, tentu saja imbalan atau balas jasa yang diterima haruslah sesuai. Apalagi pekerjaan sebagai marketing juga menuntut mobilitas di lapangan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Perlu adanya pengkajian lebih dalam untuk menentukan kelayakan dari gaji karyawan berdasarkan beban kerja dan target kerja yang di harapkan perusahaan.

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru?
2. Variabel manakah yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian marketing pada Perusahaan Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui diantara motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu yang di berikan oleh perusahaan/organisasi. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri untuk mendukung keberhasilan

dari tujuan dan target yang ingin dicapai perusahaan.

Istilah kinerja berasal dari job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), menurut Mangkunegara (2007 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempengaruhi peforma dari perusahaan dalam produktivitasnya.

Jenis – jenis Kriteria Kinerja

Menurut Robbins (2006:155) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

2. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran "tingkat kepuasan", yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2007:67) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*):

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan personal dan juga keahlian khusus yang dimiliki karyawan tersebut.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, menyadari potensi yang dimilikinya dan mampu memanfaatkannya dalam mencapai situasi kerja baik.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian dan rincian dari faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri,kepuasan kerja, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahann eksternal dan internal pada lingkungan kerja.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu atau konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok atau organisasi. Konflik bisa timbul dari internal perusahaan maupun eksternal.

2 Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Rivai (2009:837) motivasi adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi memiliki peranan penting untuk membangun kepercayaan diri dan menjaga semangat karyawan.

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi dalam Hasibuan (2006: 146) mengungkapkan bahwa:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.

- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman (2007: 85) fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Jenis-jenis Motivasi

Menurut Sardiman (2005:189) Menurut Motivasi dapat dibedakan menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

- a. Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

3. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan menurut Rivai (2009:274) adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang di inginkan.

Menurut Hasibuan (2008:69) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Tujuan Pengembangan Karyawan

Tujuan pengembangan menurut Hasibuan (2007:70) pada hakikatnya adalah sebagai berikut:

1) Produktivitas Kerja.

Melalui pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill dan manajerial skill karyawan yang semakin baik.

2) Efisiensi.

Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Efisiensi apabila di terapkan dengan baik maka akan mengurangi biaya produksi.

3) Kerusakan.

Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan.

Tingkat kecelakaan karyawan dapat dikurangi sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.

5) Pelayanan.

Peningkatan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen dan mitra perusahaan penting dilakukan. karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

6) Moral.

Moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier.

Kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi inilah yang biasanya didasarkan kepada tingkat keahlian dan prestasi kerja individu dibanding individu lainnya.

8) Konseptual.

Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena technical skill, human skill dan manajerial skillnya lebih baik.

9) Kepemimpinan.

Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas jasa.

Balas jasa (Gaji, upah, insentif dan benefit) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11) Konsumen.

Memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Manfaat Pengembangan Karyawan

1) Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan berbagai kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatnya tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang bulat dan utuh.

- 2) Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan antara lain karena adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa yang baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berfikir dan bertindak secara inovatif.
- 3) Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar diperintahkan oleh manajer.
- 4) Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- 5) Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajemen yang partisipatif.
- 6) Memperlancar jalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
- 7) Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasi.

4 Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009:118). Menurut Notoadmojo (2003:153) berpendapat, kompensasi adalah yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Menurut Panggabean (2002:75) kompensasi disebut juga dengan

penghargaan atau ganjaran dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:120) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah :

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi.

2. Kepuasan Kerja

Kompensasi dapat memberikan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, proses pengadaan karyawan yang berkualifikasi dan berkualitas tuntut perusahaan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Kompensasi yang besar akan memotivasi dan menimbulkan semangat untuk bekerja.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover yang relatif kecil

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik

Jenis Kompensasi

Menurut Triton (2007:125), kompensasi yang diberikan kepada

karyawan berdasarkan sifat penerimaannya dapat dibedakan dalam dua jenis :

1. Kompensasi yang bersifat financial. Kompensasi yang bersifat financial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang misalnya adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Kompensasi yang bersifat non – financial diberikan dengan maksud mempertahankan karyawan dalam jangka panjang, misalnya penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin, penyediaan tempat ibadah, lapangan olahraga di tempat kerja dan lain-lain

Sedangkan menurut Triton (2007:126), berdasarkan mekanisme penerimaannya, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

1. Kompensasi langsung, yaitu kompensasi yang penerimaannya secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja
2. Kompensasi pelengkap atau tidak langsung yaitu kompensasi yang penerimaannya secara tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:122) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuahan yang berlaku.

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek –aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

b. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009:124), sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan diantaranya : sistem waktu, sistem hasil (output) dan sistem borongan. Untuk lebih jelasnya sistem kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Sistem Waktu

Dalam Sistem Waktu , kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini diterapkan jika prestasikerja sulit diukur perunitnya, dan bagikaryawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodic setiap bulannya. Kebaikan sistem waktu ialah administrasi pengupahan mudah dan besarnya kompensasi yang akan dibayarkan tetap. Kelemahan sistem waktu ialah yang malas pun kompensasinya tetap dibayar sebesar perjanjian.

b. Sistem hasil (output)

Besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil (output), besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknyhasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Kebaikan sistem ini memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja bersungguh-sungguh serta berprestasi baik akan memperoleh balas jasyanglebih besar. Kelemahan sistem hasil ini ialah kualitas barang yang dihasilkankurang baik dan karyawan

yang kurang mampu balas jasanya kecil, sehingga kurang manusiawi.

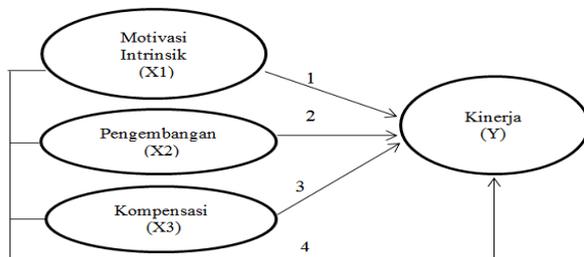
c. Sistem Borongan

Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

5. Hipotesis

- Motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan bagian marketing PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru
- Motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi manakah yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru

6. Kerangka Penelitian



7. Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Scale
Motivasi Intrinsik (X1)	Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Sardiman(2005)	1. Pengakuan dan penghargaan 2. Tanggung jawab 3. Pengembangan prestasi 4. Pekerjaan itu sendiri Nawawi (2005)	Ordinal
Pengembangan (X2)	proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Rivai(2009)	1. Kebutuhan karier 2. Dukungan perusahaan dalam bentuk moril 3. Dukungan perusahaan dalam bentuk materil 4. Pelatihan 5. Perlakuan yang adil dalam berkarier 6. Informasi karier 7. Promosi 8. Penempatan karyawan pada pekerjaan yang tepat Rivai(2009)	Ordinal
Kompensasi (X3)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2009)	1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan khusus 4. Insentif Hasibuan (2009)	Ordinal
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2007)	1. Prestasi Kerja 2. Kedisiplinan 3. Kerja Sama 4. Tanggung Jawab 5. Kreatifitas Husein (2007)	Ordinal

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Agung Automall Soekarno Hatta Pekanbaru yang terletak di jalan Soekarno Hatta No 13 di Arengka kota Pekanbaru. Perusahaan ini merupakan daeler kedua berdiri untuk meleyani penjualan merk mobil Toyota di kota Pekanbaru, sehingga menjadi objek dari penelitian.

2. Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai semesta penelitian, Ferdinand

(2006). Populasi dalam penelitian adalah jumlah karyawan pada bagian marketing di perusahaan yang berjumlah 52 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini sampel penelitian adalah bagian marketing. Dalam penelitian ini diketahui jumlah tenaga kerja dari karyawan bagian marketing di perusahaan berjumlah 52 orang. Untuk itu penelitian ini menggunakan metode *sensus sampling* dan mengambil semua jumlah populasi dari karyawan bagian marketing menjadi sample.

3. Metode Analisis Data

Analisis adalah kegiatan untuk memanfaatkan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatu hipotesa. Dalam analisis kemampuan peneliti dalam menalar sesuatu, Subagyo (2004). Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda dengan pengolahan data menggunakan SPSS 20for Windows.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tanggapan dari responden adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert merupakan skala yang memperlihatkan tanggapan konsumen terhadap karakteristik suatu produk. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat dari objek penelitian melalui jawaban pertanyaan yang diberi nilai 1 sampai dengan 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Linier Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent (bebas) yang terdiri dari motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja atau Y baik secara simultan ataupun parsial. Penelitian ini

menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui regresi. Tabel berikut ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan untuk analisis regresi berganda.

Variabel Independen	Keputusan pembelian		
	Beta	T	Sig
Konstanta	-	2,350	0,023
Motivasi Intrinsik (X1)	0,292	3,057	0,004
Pengembangan (X2)	0,251	2,091	0,042
Kompensasi (X3)	0,428	3,505	0,001
R square	0,721	R = 0,849	
F Hitung	41,326		
F Sign	0,000		

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Dari persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 dan β_3 bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya.

Persamaan regresi diatas digunakan sebagai alat memprediksi dan mengevaluasi kecenderungan keputusan memilih berdasarkan asumsi apabila salah satu variabel bebasnya dikendalikan :

- Nilai a = 3,118 merupakan nilai konstanta apabila seluruh variabel dianggap nol, maka nilai kinerja karyawan Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru sebesar 3,118 satuan.
- Nilai b1 = 0,253 merupakan koefisien regresi untuk motivasi intrinsik, menunjukkan apabila motivasi intrinsik ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,253 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan Marketing pada PT. Agung

Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru..

- c. Nilai $b_2 = 0,109$ merupakan koefisien regresi untuk pengembangan, menunjukkan apabila pengembangan ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,109 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara pengembangan dan kinerja karyawan Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
- d. Nilai $b_3 = 0,459$ merupakan koefisien regresi untuk kompensasi, menunjukkan apabila kompensasi ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada kinerja karyawan sebesar 0,459 satuan. Koefisien bersifat positif artinya terdapat hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.955	3	78.652	41.326	.000 ^a
	Residual	91.353	48	1.903		
	Total	327.308	51			

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian, 2013

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh $F_{hitung} 41,326 > F_{tabel} 2,798$ dan $P Value$ sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.

3. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.118	1.327		2.350	.023
	Motivasi Intrinsik	.253	.083	.292	3.057	.004
	Pengembangan	.109	.052	.251	2.091	.042
	Kompensasi	.459	.131	.428	3.505	.001

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

- Variabel motivasi intrinsik dengan nilai t hitung sebesar 3.075 dengan tingkat signifikan sebesar 0,004 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011 dan P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel pengembangan dengan nilai t hitung sebesar 2,091 dengan tingkat signifikan sebesar 0,042 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011 dan P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel kompensasi dengan nilai t hitung sebesar 3,505 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001 (lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011 dan P_{Value} sebesar $0,000 < 0,05$), dengan demikian variabel pengembangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.703	1.37956

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 72,10% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dari hasil analisis secara keseluruhan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis uji simultan $F_{hitung} 41,326 > F_{tabel} 2,798$, P value $0,000 < 0,05$ dan hasil uji parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$, Pvalue $< 0,05$ terbukti bahwa motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan marketing PT. Agung Automall cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.
2. Dari hasil uji reliabelitas antara motivasi intrinsik, pengembangan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan marketing PT. Agung Automall cabang Soekarno Hatta Pekanbaru, maka diperoleh motivasi intrinsik (X_1)= 0.714, pengembangan (X_2)= 0.950, kompensasi (X_3)= 0.873. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan sebesar 0.950, karena karyawan membutuhkan jaminan akan pengembangan karir karyawan kedepannya. Sebagian besar karyawan ingin statusnya menjadi karyawan tetap dan dihapusnya sistem kerja kontrak. Sehingga memberikan rasa aman dan keyakinan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya sebagai

marketing di perusahaan. Pengembangan juga dapat menekan arus keluar masuknya karyawan yang ingin bekerja sebagai marketing di perusahaan.

2. Saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas, maka disarankan agar:

3. Perlunya perusahaan untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan berdasarkan dengan peningkatan keberhasilan kinerja karyawan.
4. Untuk menunjang pengembangan karyawan perusahaan sebaiknya dapat memberikan pelatihan secara konsisten dan menyeluruh.
5. Dalam pemberian kompensasi perusahaan tidak hanya memberikan insentif diluar gaji dan bonus kepada karyawan yang mencapai target saja, karyawan yang mendekati target dan mengalami kemajuan penjualan dalam tiap bulan juga perlu diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alharbi, Mohammad Awadh and Alyahya, Mohammed Saad. 2013. *Impact of Organizational On Employee Performance*
- Ali, Abrar and Haider. 2012. "Impact Of Motivation On The Working Performance Of Employees-A Case Study Of Pakistan"
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta : Jakarta
- Handayani, Agustuti. 2008. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung"
- Hasibuan, M (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta :

- PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen, Dasar, pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2007. *Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Iis, Yasiroh. 2010. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan"
- Kartono, Kartini, 2009, *Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Murti Dan Srimulyani. 2013. "Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun"
- Nawawi, Hadari, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan Ke-4, Gajah Mada Univercity Press, Yogyakarta
- Pratiwi, Agustin. 2013. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan"
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Robbins, Stephen P, 2006, *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Sjafri dan Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung
- Utomo, Sulistyio Budi. 2010. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya"
- Winardi, 2007, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Cetakan kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.