



Pengaruh *Work Engagement*, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang

Djatismiko Noviantoro¹⁾; Ima Andriyani²⁾; Sakinah³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management Faculty of Economic,
Universitas Tridinanti Palembang

Email: ²⁾ ima_andriyani@univ-tridinanti.ac.id

How to Cite :

Noviantoro, D. (2021). Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi Pada Sales Advisor Pt. Serasi Mitra Mobil Palembang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2). DOI: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i2.1390>

ARTICLE HISTORY

Received [03 May 2021]

Revised [25 June 2021]

Accepted [19 June 2021]

KEYWORDS

Work Engagement,
Organizational Climate,
Compensation, Achievement
Motivation and Sales Advisor

This is an open access article under
the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Engagement*, Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Berprestasi pada Sales Advisor PT. Serasi Mitra Mobil Palembang. Penelitian ini jumlah sampel adalah 63 orang sales advisor sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Tehnik penggalan data menggunakan kuisioner dan wawancara. Pengujian hipotesis menggunakan tes statistik yaitu regresi linier berganda.

Hasil uji statistik didapatkan hasil F hitung secara simultan (6.481) dengan sig 0.000 < 0.05 maka secara statistika ada pengaruh *Work engagement*, Iklim Organisasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Berprestasi sebesar 64.81%. Selanjutnya berdasarkan hasil uji t didapatkan score t hitung secara simultan (0.460) t tabel

(dengan sig 0.000 < 0.05) artinya ada pengaruh work engagement sebesar 46% terhadap Motivasi Berprestasi. sedangkan untuk Iklim Organisasi 0,641 dengan (sig 0,000 < 0.05) dan Kompenasi 0,256 dengan (sig 0.000 < 0.05).

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Engagement, Organizational Climate, and Compensation on Achievement Motivation on Sales Advisor PT. Compatible with Palembang Car Partners. In this study, the number of samples was 63 sales advisors as to the research sample. Sampling in this study used the saturated sampling technique namely sampling was carried out as a whole from the total population. Data mining techniques using questionnaires and interviews. Hypothesis testing using statistical tests, namely multiple linear regression. The results of statistical tests showed that the calculated F results simultaneously (6.481) with sig 0.000 < 0.05, statistically there was an effect of work engagement, organizational climate, and compensation on achievement motivation of 64.81%. Furthermore, based on the results of the t-test, the t-score calculated simultaneously (0.460) t table (with sig 0.000 < 0.05) means that there is an influence of 46% work engagement on achievement motivation. while for Organizational Climate 0.641 with (sig 0.000 < 0.05) and Compensation 0.256 with (sig 0.000 < 0.05).

PENDAHULUAN

Motivasi berprestasi memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan hal sebaik mungkin dengan keinginan untuk melampaui target. Marketing adalah pasukan terdepan dalam sebuah peperangan. Di dalam perusahaan, marketing menjadi salah satu divisi yang memiliki tugas penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan. Seorang Sales dituntut untuk memiliki minimal 5 (lima) kemampuan berikut, pertama bekerja atas dasar mau dan mampu, kedua percaya diri, psikologis positif, kemauan belajar, dan

ambisi untuk melampaui target yang telah ditentukan. Target yang telah ditentukan haruslah seorang sales advisor yang memiliki keinginan untuk melampaui target namun faktanya di lapangan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, target yang mampu dicapai oleh masing-masing individu adalah 75% dari target yang telah di tentukan perusahaan. Menurut Handoko suatu kecenderungan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan usaha yang aktif sehingga memberikan hasil yang terbaik disebut dengan motivasi berprestasi (Handoko, 2009).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Work Engagement pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi. *Work Engagement* akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Iklim organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklim organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh karyawan, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasana yang memadai jaminan sosial yang memadai, Motivasi Berprestasi, kedudukan dan pengawasan yang memadai. Oleh karena itu iklim organisasi merupakan hal yang krusial dan berdampak pada motivasi individu dalam pencapaian suatu hasil (Brown dan Leigh, Neal, Griffin dan Hart, 1996).

Mengoptimalkan produktivitas karyawan harus tercipta iklim organisasi atau lingkungan yang kondusif sebagai prasyarat peningkatan kinerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi terciptanya iklim organisasi atau lingkungan kerja antara lain adanya kesempatan untuk promosi sesuai dengan prestasinya serta adanya suatu penghargaan dan kekompakan dalam bekerja dan jam kerja yang nyaman bagi karyawan. Robertson, Smythe, 2007 (Schaufelu, Yaris & Rhenen, 2008, dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012, hal.7) berpendapat bahwa pekerja yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan pekerjaannya. Pekerja yang *engaged* menikmati pekerjaan yang dilakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang pekerja mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana karyawan bekerja. Pekerja yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dengan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

Sales yang memiliki work engagement yang tinggi akan meningkatkan produktifitasnya, dan begitu pula sebaliknya Sales yang memiliki *work engagement* yang rendah terhadap perusahaan maka akan mengakibatkan rendahnya produktifitas. Sales yang memiliki work engagement yang tinggi akan meningkatkan produktifitasnya, dan begitu pula sebaliknya Sales yang memiliki *work engagement* yang rendah terhadap perusahaan maka akan mengakibatkan rendahnya produktifitas, fenomena ini juga terlihat dari Sales mobil88, berdasarkan hasil wawancara terhadap Sales berinisial AW menyatakan bahwa, waktu yang ia berikan terhadap perusahaan sering kali membuatnya lelah, karena terlalu banyak waktu yang tersita untuk di kantor. Fenomena di atas terjadi dikarenakan kurangnya rasa keterikatan dengan perusahaan tempat karyawan bekerja menjadikan keinginan untuk mencapai target yang diinginkan kurang sehingga menurunkan produktifitas sales. tujuan penelitian ini adalah Pengaruh Work Engagement, Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi pada Sales Advisor PT Serasi Mitra Mobil Palembang.

LANDASAN TEORI

Work Engagement

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan, *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication dan absorption*. Jadi seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja.

Brown (dalam Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan work engagement dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan

pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan work engagement yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. yang dimaksud bahwa seorang yang memiliki engagement adalah mencurahkan dari fisik dan psikis pada pekerjaannya.

Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

Bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Luthan (2006).

Iklm Organisasi

Iklm Organisasi adalah suatu sistem sosial yang selalu dipengaruhi oleh lingkungan baik internal maupun eksternal. Iklm organisasi yang baik penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang karyawan tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku karyawan selanjutnya. Pengertian iklm organisasi atau suasana kerja dapat bersifat jelas secara fisik, tetapi dapat pula bersifat tidak secara fisik atau emosional. Iklm organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh karyawan, misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, jaminan social yang memadai, Motivasi Berprestasi, kedudukan dan pengawasan yang memadai. Oleh karena itu iklm organisasi merupakan hal yang krusial dan berdampak pada motivasi individu dalam pencapaian suatu hasil (Brown dan Leigh dalam Elviera Sari: 2009: 20)

Pendapat para ahli tentang iklm organisasi, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa iklm organisasi adalah suasana lingkungan kerja suatu organisasi yang dirasakan dan dipersepsikan oleh individu anggota organisasi baik langsung maupun tidak langsung dan dianggap dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku individu pada organisasi tersebut.

George H. Litwin dan Robert A. Stringer, Jr. (1976) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi. Pertama, dimensi struktur yang menjelaskan langkah dan tindakan dari pihak manajemen, berhubungan dengan peraturan yang ditetapkan, hirarki dalam organisasi dan birokrasi, kejelasan uraian tugas yang diberikan, proses pengambilan keputusan serta kontrol yang diberlakukan di organisasi. Kedua, dimensi interaksi yang menggambarkan suasana interaksi antar karyawan suatu organisasi, seyogyanya dalam suatu organisasi harus tercipta interaksi yang baik dan harmonis antar karyawan suatu organisasi. Ketiga, dimensi imbalan yang memiliki pengaruh yang besar dalam terciptanya iklim organisasi yang baik, dimensi ini menggambarkan sistem imbalan yang ada. Keempat, dimensi resiko yang menjelaskan bahwa setiap aktivitas organisasi memiliki risiko dan menjadi kewajiban organisasi untuk meminimalkan risiko dan memiliki *action plan* apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Kelima, dimensi tanggung jawab yang menjelaskan rasa tanggung jawab yang ada di dalam organisasi, setiap karyawan diharapkan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

Kompensasi

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial) (Sadili Samsudin: 2010: 187). Marwansyah (2012: 269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan – langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non – finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selanjutnya Marwansyah (2012: 269) menjelaskan bahwa kompensasi – yang meliputi pembayaran uang tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk masalah tambahan (*benefit*) dan pelayanan, dan insentif untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi – adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Jika dikelola secara tepat, kompensasi atau balas jasa, dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan – tujuannya dan mencapainya, memelihara, serta mempertahankan pekerja – pekerja unggul dan produktif.

Kompensasi menurut Sastrohadwiryo (2003: 195) adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang. Pendapat dari beberapa tokoh di atas, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan / organisasi kepada karyawan yang telah memberikan kontribusi dan karya yang diberikannya kepada perusahaan / organisasi.

Banyak pendapat yang mengatakan tentang jenis-jenis kompensasi yang diterima oleh karyawan. Salah satunya, Rivai (dalam Sopiah & Sangadji: 2018: 364) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Kompensasi finansial
Kompensasi finansial terdiri atas dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan)
2. Kompensasi nonfinansial
Kompensasi nonfinansial terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karyawan, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi dirumuskan sebagai suatu kesungguhan atau daya dorong seseorang untuk berbuat lebih baik dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Motivasi berprestasi termasuk jenis motivasi intrinsik. McClelland menyebutkan bahwa motivasi berprestasi adalah sebagai suatu usaha untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya dengan berpedoman pada suatu standar keunggulan tertentu (*standards of excellence*). Heckhausen mengemukakan Edisi Khusus No. 2, Agustus 2011 64 ISSN 1412-565X bahwa motivasi berprestasi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala kegiatannya dengan menggunakan ukuran keunggulan sebagai perbandingan. Jadi, dalam motivasi berprestasi selalu ada kriteria tertentu yang dijadikan tolok ukur keberhasilan. Ada tiga kriteria, yaitu pertama, produk dinilai atas dasar kesempurnaan. Kedua, membandingkan prestasi sendiri yang pernah dicapai sebelumnya. Ketiga, membandingkan dengan prestasi orang lain dalam bidang sejenis.

Manusia pada hakekatnya memiliki kemampuan untuk berprestasi diatas kemampuan yang lain, hal ini dikemukakan oleh David McClelland. McClelland menyebutkan adanya *need for achievement* disingkat *n-Ach* dan motif berprestasi pada diri individu. Motif berprestasi adalah keinginan untuk berbuat sebaik mungkin tanpa banyak dipengaruhi oleh kebanggaan dan pengaruh sosial, melainkan demi kepuasan pribadinya. *n-Ach* adalah dorongan untuk mencapai sukses gemilang, hasil yang sebaik-baiknya menurut standar terbaik. Menurut McClelland seseorang dianggap memiliki motivasi berprestasi jika mempunyai keinginan untuk melakukan sesuatu karya dan prestasi yang lebih baik dari orang lain (Rudy Fatchurrochman : 2011: 63).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggambarkan metode kuantitatif, dengan populasi dan sampel penelitian sejumlah 63 orang yang terdiri dari para sales advisor di PT. Serasi Mitra Mobil Palembang. Pengumpulan data dengan cara interview atau wawancara dan angket atau kuisioner. Serta analisa data menggunakan analisis deksripsi atau analisis inferensial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran/distribusi data, baik berupa ukuran gejala sentral, ukuran letak maupun distribusi frekuensi. Harga – harga yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistika deskriptif, yaitu harga rata – rata, simpngan baku, modus, median, distribusi frekuensi serta grafik histogram. Uji Realibilitas, Uji Homogenitas, Uji linearitas, Uji asumsi klasik yang meliputi Uji Multikolonieritasa dan Uji Heteroskedasitas, Uji Regresi Berganda, dan analisis korelasi.

Hasil uji validitas didapatkan item valid dan item gugur yang berdasarkan tingkat Sig 0,05 dimana r tabel yang digunakan untuk batas validitas sebesar ($df = N - 2 = 63 - 2 = 61$) 0,2306 namun paada perhitungan standar statistik validitas yang baik menurut Saipudin Azwar adalah 0,3. Sehingga nilai Perseaeon Correlation $> 0,03$ baru dianggap valid. Maka berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan didapatkan 59 item valid yang digunakan pada penelitian.

Uji realibility instrument pada penelitian ini dinyatakan lulus uji realibility karena memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,05$ dengan rincian : Cronbach's Alpha Y (0,819) $> 0,05$; X1 Cronbach's Alpha (0,888) $> 0,05$; Cronbach's Alpha X2 (0,919) $> 0,05$ dan X3 Cronbach's Alpha (0,908) $> 0,05$. skor antara 4 dan 5 atau lebih tepatnya adalah 4,69 ($46,89 : 10 = 4,69$).

Hasil uji normlitas maka penelitian ini lulus uji linearitas dan dapat dikatakan data terdistribusi normal sebagaimana nilan Sig $> 0,05$ yaitu Y (0,681) $> 0,05$; X1 (0,259) $> 0,05$; X2 (0,641) $> 0,05$ dan X3 (0,460) $> 0,05$.

Hasil uji analisi korelasi didapatkan nilai sig $> 0,5$ dengan mempunyai tanda positif. Dengan uraian sebagai berikut :

1. Variabel X1 (Work Engagement) terhadap Y (Motivasi Berprestasi) memiliki korelasi yang sangat nyata karna nilai sig = 0,460 sebagaimana pengelempokkan sig $> 0,05 - 0,75$ bernilai korelasi kuat.
2. Variabel X2 (Iklim Organisasi) terhadap Y (Motivasi Berprestasi) memiliki korelasi yang sangat tinggi karna nilai sig = 0,641 sebagaimana pengelempokkan sig $> 0,05 - 0,75$ bernilai korelasi kuat.

3. Variabel X3 (Kompensasi) terhadap Y(Motivasi Berprestai) memiliki korelasi yang sangat tinggi karna nilai sig = 0,259 sebagaimana pengelempokkan sig >0,05 -0,75 bernilai korelasi kuat

Hasil uji determinasi nilai R square adalah 0,774 maka dapat disimpulkan Variabel X1 (Work Engagement), X2 (Iklim Organisasi), dan X3 (Kompensasi) memberikan pengaruh yang cukup substansial terhadap variabel Y (Motivasi Berprestasi).

Hasil uji regresi berganda dan uji Anova maka dapat disimpulkan:

Hipotesis Pertama : H1 diterima artinya ada pengaruh secara simultan antara Work Engagement (X1), Work Engagement (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap Motivasi Berprestasi (Y) dengan nilai sig (0,000) > 0,05 dan dengan nilai t hitung (0,517) > 0, 05. Hal demikian juga berdasarkan hasil uji F hitung (45,024) > Ftabel (2,73) dan Sig (0,000) < 0,005 maka secara simultan Variabel X1 (Work Engagement), X2 (Iklim Organisasi), dan X3 (Kompensasi) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Motivasi Berprestasi).

Hipotesis Kedua : H1 diterima artinya ada pengaruh secara parsial antara antara Work Engagement (X1) terhadap Motivasi Berprestasi (Y) dengan nilai sig (0,000) < 0,05 dan dengan nilai t hitung (0,460) > t tabel (0,677).

Hipotesis Ketiga : H1 diterima artinya ada pengaruh secara parsial antara antara Iklim Organisasi (X2) terhadap Motivasi Berprestasi (Y) dengan nilai sig (0,00) < 0,05 dan dengan nilai t hitung (0,641) > t tabel (0,677).

Hipotesis Keempat : H1 diterima artinya ada pengaruh secara parsial antara antara Kompensasi (X3) terhadap Motivasi Berprestasi (Y) dengan nilai sig (0,000) <0,00 dan dengan nilai t hitung (0,259) > t tabel (0,677).

Selanjutnya persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 6,481 + 0,460 X1 + 0,641 X2 + 0,259 X3 + e$$

Hasil perhitungan dapat diinterpretasikan (dengan tingkat signifikansi 95%) sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 6.481 menyatakan bahwa ada pengaruh X1 (Work Engagement), X2 (Iklim Organisasi) dan X3 (Kompensasi) hadap Y (Motivasi Berprestasi) sebesar 64,81 %.
- Nilai koefisien X1 (Work Engagement) sebesar 0,460 artinya ada pengaruh Work Engagement terhadap Ptomosi Jabatan sebesar 46.0%.
- Nilai koefisien X2 (Iklim Organisasi) sebesar 0,641 artinya ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Ptomosi Jabatan sebesar 64.1%.
- Nilai koefisien X3 (Kompensasi) sebesar 0,259 artinya ada pengaruh Kompensasi terhadap Promosi Jabatan sebesar 25,9%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaruh *work engagement*, iklim organisasi, dan kompensasi terhadap motivasi berprestasi, pada penelitian ini terdapat hasil yang sangat nyata pada masing-masing variabel. Motivasi berprestasi (Y) sebesar 6.481, kompensasi (X3) sebesar 0,259. Iklim organisasi (X2) sebesar 0,641 dan *work engagement* (X1) sebesar 0,460. Hal ini berarti arah koefisien korelasi positif, atau semakin baik dari setiap variabelnya. Sedangkan jika dilihat dari uji F *work engagement*, iklim organisasi, dan kompensasi terhadap motivasi berprestasi. Maka didapat dengan hasil yang signifikan 0,000 dengan tingkat signifikan yang lebih kecil ($0,000 < 0,05$).

Pengaruh *work engagement* terhadap motivasi berprestasi. hal ini berarti variabel *work engagement*, iklim organisasi dan kompensasi secara bersama memberikan pengaruh sebesar 64.81% dan motivasi berprestasi yang lain disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work engagement* dengan motivasi berprestasi dengan diperoleh signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan bertanda positif. Pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi dengan diperoleh signifikan 0,000 dari taraf signifikan 0,05 dan bertanda positif. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi berprestasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap motivasi berprestasi dengan diperoleh signifikan 0,000 dari taraf signifikan 0,05 dan bertanda positif.

Saran

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa keempat hipotesis yang diajukan semuanya diterima, hal ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan motivasi berprestasi pada sales advisor mobil88 dapat dilakukan melalui upaya meningkatkan *work engagement*, iklim organisasi yang baik, serta kesesuaian kompensasi yang diberikan oleh manajemen kepada sales advisor Berikut beberapa upaya meningkatkan *work engagement*, iklim organisasi dan kompensasi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kearah yang lebih baik : Upaya Meningkatkan *Work engagement*: Menggunakan pendekatan interpersonal kepada karyawan, mengenalkan nilai perusahaan, menjadikan karyawan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan dengan dikenalkan profile perusahaan. Upaya meningkatkan iklim organisasi : Mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat memupuk rasa kekompakan dan kebersamaan serasr kekeluargaan antar sesama pegawai. Upaya meningkatkan kompensasi: Pemimpin memberikan contoh yang baik dalam disiplin kerja karyawan harus patuh terhadap peraturan serta pedoman dalam bekerja, mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan teguran yang berupa

surat peringatan bahkan sanksi yang tegas berupa hukuman untuk karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada atau tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Secara terus-menerus mensosialisasikan tata tertib pekerja, aturan-aturan, dan hal-hal lainnya berhubungan dengan kedisiplinan karyawan. Upaya meningkatkan motivasi : Manajemen memperhatikan pemberian insentif yang setimpal kepada karyawan. Manajemen memperhatikan insentif dalam bentuk refund yang diperoleh sales pada saat pemberian kredit

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwi Nugroho dan Kunartinah, 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012. Vol. 19, No. 2. ISSN: 1412-3126
- Agus, Dharma, 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajawali Pers; Jakarta
- Algifari, 2010. *Analisis Regresi Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi Kedua, BPFE; Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedelapan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi 2010) Rineka Cipta; Jakarta
- Azwar Syaifudin, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pustaka Belajar, Jakarta, 2008
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Edisi 10. Jakarta : Indeks
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly. 2006. *Organisasi; Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi Lima. Jilid 1. Erlangga; Jakarta
- Gitosudarmo, Inriono. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta : BPFE
- Gomes, Faustino Cardoso. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Gouzali Saydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbanan: Jakarta
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hani Handoko. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hani, T. Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE; Yogyakarta
- Harlie, 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Volume 11 Nomor 2. Oktober 2010.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*. Edisi 4. BPFE; Yogyakarta
- Imam, Ghozali, 2009. *SPSS dan Analisis Multivariate*, Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Ismail Nawawi, 2010. *Perilaku Administrasi; Kajian Teori dan Pengantar Praktik*. ITS Press; Surabaya

- Kartono, Kartini. 2007. *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Rajawali Pers; Jakarta
- Laswiyati, 2005. *Jurnal Iklim Organisasi*. Dalam [Http://ml.scribd.com/doc/jurnal-iklim-organisasi](http://ml.scribd.com/doc/jurnal-iklim-organisasi).
- Manullang, M. 2008. *Manajemen Personal*. Gadjah Mada University; Yogyakarta
- Manullang, M. 2009. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Mathis, Jackson, 2008. *Manajemen sumber daya manusia*; Salemba Empat; Jakarta
- Meilan Sugirato, Taher Alhabsy, Al-Musadieq. 2001. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja. *Wacana*, Vol. 4, No. 1 (Juli)
- Muchinsky, Paul M. 1977. Organizational Communication: Relationship to Organizational Climate and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*. Vol. 20, No. 4.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Pers; Yogyakarta
- Neal, A. dan M. A. Griffin, P. M. Hart. 2000. *The Impact of Organizational Climate on Safety Climate and Individual Behavior*. *Safety Science* Vol. 34.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Rineka Cipta; Jakarta
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia; Jakarta
- Panudju, Agung. 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Perkerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi PT X Palembang. *Jurnal manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 1 (Oktober)
- Patterson, Malcolm, Peter Warr, Michael West. 2004. Organizational Climate and Company Productivity: The Role of Employee Affect and Employee Level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Ruky, Achmad. S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama; Jakarta
- Siagian, P. Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara; Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. STIE YKPN; Jogjakarta
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Slamet, 2007. *Kiat Meningkatkan Kinerja*, Cetakan Pertama. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Soeling, Pantius. 2005. Mendorong Munculnya Gagasan-Gagasan Inovatif bagi Eksistensi dan Daya Strategis. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi*, Vol. 13, No.1 (Januari).
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi ; Bandung

- Stephen, P. Robbins dan Mary Coulter 2010. *Manajemen*. Jilid 1, Edisi 10, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2009. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sutarto, 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University ; Jogjakarta
- Suyadi Prawirosentono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun organisasi Kompetitif era Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE; Jogjakarta
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Uma Sekaran, 2006. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis*, Buku 1, Edisi 4. Salemba Empat
- Umar, H. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari teori Ke Praktek*. Rajawali Pers; Jakarta
- Wilson Bangun, 2012.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga; Jakarta
- Winardi, J. 2006. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Rajawali Pers; Jakarta
- Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemitivasian Dalam Manajemen*. Rajawali Pers ; Jakarta