

PENGARUH TUNJANGAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo)

Ferida Ning Fitria
Bambang Swasto Sunuharyo
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
Email : feridafr@yahoo.com

ABSTRACT

Benefits other than useful to motivate employee performance, provision of employee benefits can also maintain or improve performance. Benefits is one component of the compensation provided by the company or organization to its employees. Where the benefits are indirect compensation granted to employees in order to improve satisfaction, passion and peace in the workplace. The purpose of this study is to describe, analyze and explain the effects of employee benefits on job motivation and employee performance AUTO 2000 Malang Sutoyo. The population in this study were all employees AUTO 2000 Malang Sutoyo, which amounted to 174 people, divided into 3 divisions. To determine the number of samples from a population, if the population size is known then the formula is the formula used Slovin, Slovin formula with the help of 122 samples known to exist in this study. In this study the researchers used a quantitative research approach using descriptive and inferential analysis of the path analysis and hypothesis testing (t test).

Keywords : Employee Benefits, Job Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tunjangan selain berguna untuk memotivasi kinerja karyawan, pemberian tunjangan karyawan juga dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja. Tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan, semangat dan ketenangan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan, menganalisis dan menjelaskan pengaruh tunjangan karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo, yang berjumlah 174 orang yang terbagi dalam 3 divisi. Untuk menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi, jika ukuran populasinya diketahui maka rumus yang digunakan adalah rumus Slovin, dengan bantuan rumus Slovin diketahui ada 122 sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan menggunakan analisis inferensial yaitu analisis jalur dan uji hipotesis (uji t).

Kata Kunci : Tunjangan Karyawan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan atau organisasi yang berorientasi bisnis memiliki tujuan untuk mendapatkan laba (penjualan) dari kegiatannya selain bertujuan untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri (Karina *et al.*, 2013:93). Sebaik apapun sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, tanpa didukung oleh manusia yang bekerja dengan efisien dan efektif, maka tidak akan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan memuaskan, bahkan kemungkinan ditemui kegagalan. Oleh karena itu, guna memperoleh hasil yang efektif, maka karyawan haruslah diberi rangsangan dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat lebih baik dan bersemangat.

Ulfa (2013:2), menyatakan bahwa perusahaan akan mendapatkan banyak manfaat apabila selalu meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Manfaat yang diterima oleh perusahaan, diantaranya; pekerjaan serta tugas yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan akan cepat terselesaikan, absensi karyawan, serta perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin. Pemberian motivasi kepada karyawan diwujudkan dalam beberapa bentuk, salah satunya pemberian tunjangan. Tunjangan karyawan bukan merupakan hak, akan tetapi suatu penghormatan kepada karyawan yang telah menunjukkan kemampuannya dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya, hal ini dimaksudkan untuk memotivasi kerja dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan diberikan tunjangan, sehingga karyawan bersemangat dalam bekerja dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat berharga, maka perusahaan memiliki kewajiban serta tanggung jawab untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memberikan penghargaan yang pantas sesuai dengan kinerjanya. Tunjangan karyawan memegang peranan guna meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat tunjangan yang sesuai. Dalam suatu perusahaan, karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai. Dalam situasi yang demikian menyebabkan timbulnya keinginan untuk mencari tunjangan lain di luar gaji.

Tunjangan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi dalam meningkatkan kinerja di perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lifana (2013) menyatakan terdapat pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan. Pemberian tunjangan karyawan dirasa sangat penting, mengingat terlalu banyak kebutuhan karyawan dan diharapkan tunjangan yang diterima mampu meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan. Dalam mengikuti segala perkembangan yang ada saat ini dan agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan maka perlu adanya suatu pemberian motivasi sehingga karyawan mampu bekerja dengan baik.

AUTO 2000 Malang Sutoyo merupakan group Astra International yang bergerak di bidang otomotif. AUTO 2000 Malang Sutoyo meliputi *showroom*, *service* dan penjualan *spare part* ini melayani hampir seluruh bengkel suku cadang di kota Malang. Tahun 2016 AUTO 2000 Malang Sutoyo berhasil mencapai penjualan mobil sebanyak 1.881 unit atau naik 20% dari realisasi penjualan tahun 2015 sebesar 1.694 (malangvoice.com diakses pada tanggal 14 Februari 2017). Tunjangan merupakan salah satu komponen kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawannya. Dimana tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kepuasan, semangat dan ketenangan kerja. Tunjangan yang dikeluarkan oleh AUTO 2000 Malang Sutoyo pada karyawannya di tahun 2015 sebesar Rp 402.800.000, dan di tahun 2016 sebesar Rp 431.450.000 dimana mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya sebesar 7.11%, tunjangan tersebut meliputi: tunjangan operasional dan transportasi, JAMSOSTEK, tunjangan kesehatan, serta tunjangan THR. Tetapi di sisi lain, karyawan merasa kurang puas terhadap pemberian tunjangan dari hasil penjualannya, karena pemberian tunjangan yang ditunda hingga satu sampai dua bulan oleh perusahaan, dan pemberian target penjualan yang dinilai cukup sulit karena harga produk yang dinilai cukup tinggi dibanding dengan pesaingnya. Dari proses pemberian tunjangan karyawan tersebut ternyata masih terdapat kekurangan yang memungkinkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Pemberian tunjangan karyawan di AUTO 2000 Malang Sutoyo bertujuan untuk memotivasi para karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan

optimal, tetapi di sisi lain tunjangan juga dapat menurunkan kinerja para karyawan. Hal ini disebabkan oleh para karyawan yang memiliki pemikiran bahwa apakah mereka layak atau tidak untuk menerima tunjangan yang diberikan oleh perusahaan mengingat kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam perusahaan, maka semakin tinggi tunjangan yang diperolehnya dari perusahaan serta akan memacu semangat karyawan dalam memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. Untuk itu AUTO 2000 Malang Sutoyo perlu strategi khusus dalam memberikan tunjangan kepada karyawan.

Strategi dalam pemberian tunjangan, tergantung bagaimana perusahaan AUTO 2000 Malang Sutoyo menerapkan strategi-strategi tersebut. Rowley dan Jackson (2012:41-43), mendefinisikan tujuan dari strategi itu sendiri terdiri dari: tunjangan apa saja yang akan dimasukkan ke dalam strategi, seperti apa konsistensi dari perlakuan tunjangan, karakteristik apa saja yang dapat membuat seorang pekerja dikatakan sebagai pekerja yang bernilai, dan apa yang akan menyebabkan perubahan di dalam sistem pemberian tunjangan. Setiap perusahaan perlu memperhatikan besarnya tunjangan yang akan didapatkan oleh karyawan. Dengan pemberian tunjangan karyawan yang layak, maka hubungan antara karyawan dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik.

Bagi AUTO 2000 Malang Sutoyo, tunjangan bagi karyawan memiliki arti penting karena tunjangan mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Tunjangan juga diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan. Penerapan program tunjangan sangatlah penting untuk diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena tunjangan dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Tunjangan

Dessler (2007:444), menyatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran tidak langsung yang diberikan kepada karyawan bisa mencakup misalnya, asuransi jiwa, kesehatan, cuti, dan pensiun. Panggabean (2004:132), mengartikan tunjangan

adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

Rowley dan Jackson (2012:152), menyimpulkan bahwa jenis-jenis dari program tunjangan sangat beraneka ragam, tetapi biasanya dapat dikelompokkan menjadi empat jenis, yaitu:

- 1) Jaminan rasa aman karyawan (*employee security*)
- 2) Gaji dan upah yang dibayarkan pada saat karyawan tidak dapat bekerja (*pay for time not worked*)
- 3) Bonus dan penghargaan (*bonuses and reward*)
- 4) Program pelayanan (*service programs*).

Motivasi Kerja

Robbins (2008:222), mengartikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Uno (2011:112), menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Alderfer dalam Siagian (2004:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a) *Existence need* (kebutuhan untuk tetap bisa eksis)
- b) *Relatedness needs* (kebutuhan berhubungan)
- c) *Growth needs* (kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang)

Kinerja Karyawan

Moehariono (2010:61), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Simamora (2004:53) mendefinisikan kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Hasibuan (2007:160), mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan waktu

4. Kehadiran
5. Kemampuan bekerja sama

Hubungan Tunjangan Karyawan dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Hubungan Tunjangan Karyawan dengan Motivasi Kerja

Penerapan sistem tunjangan yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada para pegawainya. Salah satu tujuan pemberian tunjangan adalah motivasi. Tunjangan akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan produktivitas kerja yang optimal (Suwatno dan Priansa, 2011:222).

Penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002), hasil penelitian menyatakan bahwa jika program tunjangan dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial serta mempertahankannya.

Hubungan Tunjangan Karyawan dengan Kinerja Karyawan

Tunjangan adalah unsur-unsur balas jasa yang diberikan dalam nilai rupiah secara langsung kepada karyawan individual dan dapat diketahui secara pasti. Tunjangan diberikan kepada karyawan dimaksud agar dapat menimbulkan serta meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bagi para karyawan. Tunjangan juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja dengan disertai tunjangan akan mengarahkan usaha individu untuk mencapai tujuan organisasi sehingga meningkatkan produktivitas kinerja individu (Pangabean, 2004:93). Tunjangan dan kinerja merupakan bagian dari pengelolaan yang kompleks untuk menunjukkan dan mempertahankan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lifana (2013), hasil penelitian menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Tanpa adanya tunjangan maka kinerja karyawan akan menurun sehingga akan mengganggu jalannya perusahaan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi sebagai daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004:138). Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai atau karyawan akan meningkat pula. Buhler (2004:191), mengartikan motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan.

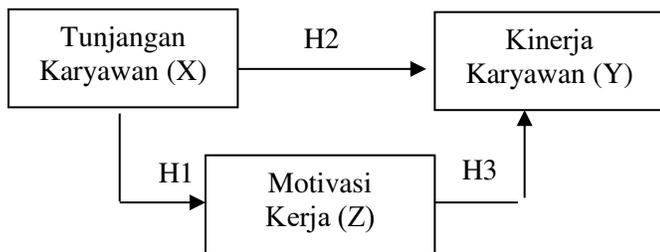
Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan kerja kinerja. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan perbuatan yang terarah untuk pencapaian tujuan tertentu yang pada akhirnya mengarah pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

Hipotesis

- H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan karyawan terhadap motivasi kerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo.
- H2: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo.
- H3: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo.

baran model dalam penelitian ini dapat



Gambar 1. Model Hipotesis

METODE PENELITIAN

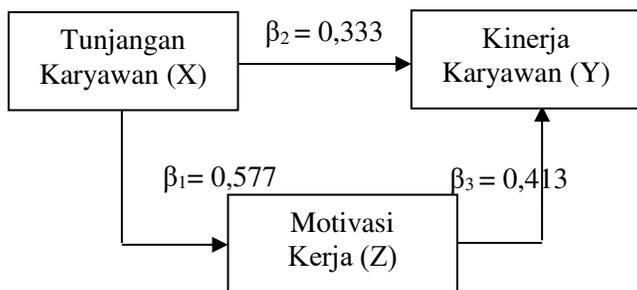
Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan. Penelitian dilakukan di AUTO 2000 Malang Sutoyo yang beralamat di Jl. Letjen Sutoyo No. 25 Malang. Didapatsampel 112 orang responden dari total populasi 174 orang dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis jalur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Analisis Jalur Variabel Tunjangan Karyawan (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z)

Jalur	Langsung	Tidak langsung	Total	Sig.
X → Y (melalui Z)	0,333	0,238 (0,577 x 0,413)	0,571	0,000
X → Z	0,577	-	0,577	0,000
Z → Y	0,413	-	0,413	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2017



Gambar 2 Diagram Jalur Tunjangan Karyawan (X) Terhadap Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti, 2017

Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh antara Tunjangan Karyawan terhadap Motivasi Kerja sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan positif, sehingga semakin dilaksanakan dengan baik tunjangan karyawan yang diberikan oleh AUTO 2000 Malang Sutoyo kepada karyawan akan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Suwatno dan Priansa, (2011:222) yang menyatakan bahwa tunjangan akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan produktivitas kerja yang optimal.

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa tunjangan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Pengaruh variabel tunjangan karyawan secara parsial, adalah sebagai berikut: variabel tunjangan karyawan merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja hal ini ditunjukkan dengan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2002), yang menyatakan bahwa jika program tunjangan dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif.

Pengaruh Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh antara Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan sudah terbukti dan hipotesis tersebut terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan positif, sehingga pelaksanaan dari tunjangan karyawan yang diberikan oleh AUTO 2000 Malang Sutoyo kepada karyawan akan dapat

menambah kinerja dari karyawan itu sendiri di dalam penyelesaian pekerjaannya, selain itu untuk memacu karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk bekerja dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Pangabean (2004:93), kinerja dengan disertai tunjangan akan mengarahkan usaha individu untuk mencapai tujuan organisasi sehingga meningkatkan produktifitas kinerja individu.

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa tunjangan karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel tunjangan karyawan secara parsial, adalah sebagai berikut: variabel tunjangan karyawan merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lifana (2013), yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Tanpa adanya tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terbukti dan dapat diterima. Pengaruh tersebut signifikan positif, sehingga semakin kuat motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja dari karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo. Menurut Buchari (2004:57), motivasi merupakan usaha dan keinginan yang mempengaruhi kegairahan karyawan tersebut dalam memanfaatkan kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan terpacunya motivasi kerja karyawan maka diharapkan kinerja karyawan mampu meningkat. Perihal yang menjadi sasaran penelitian ini adalah pengaruh tunjangan karyawan terhadap motivasi kerja yang sudah dapat dibuktikan, kemudian motivasi kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan variabel tersebut juga sudah dapat dibuktikan.

Kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif

terhadap kinerja karyawan. Pengaruh variabel motivasi kerja secara parsial, adalah sebagai berikut: variabel motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015), menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi karyawan yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Tunjangan karyawan dipersepsikan baik, motivasi kerja dipersepsikan tinggi, dan kinerja dipersepsikan tinggi oleh karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo.
2. Tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo dibuktikan dengan nilai tingkat sig. < nilai alpha (0,000 < 0,05).
3. Tunjangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo dibuktikan dengan nilai tingkat sig. < nilai alpha (0,000 < 0,05)
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo dibuktikan dengan nilai tingkat sig. < nilai alpha (0,000 < 0,05).

Saran

1. Item pernyataan bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan memiliki skor paling rendah, hal ini bisa disebabkan karena besarnya bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Disarankan bagi perusahaan untuk melakukan peningkatan kesesuaian bonus dengan kebutuhan sehari-hari, hal ini dilakukan supaya karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo bisa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga akan memberi dampak besar untuk peningkatan kinerja karyawan.

2. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel motivasi kerja yaitu pada item pernyataan tentang mengandalkan rekan kerja untuk memberikan bantuan. Disarankan manajemen perusahaan harus lebih sering membentuk suatu tim kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga keinginan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan bisa tercapai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel yang telah diteliti ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta hasil penelitian yang lebih baik dapat menambah jumlah responden ataupun indikator-indikator yang digunakan.

Keterbatasan Penelitian

1. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan karena penelitian ini hanyadibatasi pada karyawan AUTO 2000 Malang Sutoyo. Hasil penelitian inikemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada AUTO lain yang sejenismaupun perusahaan otomotif lain.
2. Keterbatasan yang melekat pada metode penelitian *surveyy* yaitu peneliti tidak dapatmengontrol jawaban responden yang diisikan pada kuesioner, dimana responden bisa saja tidak jujur dalammengisi kuesioner dan kemungkinan respon bias dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Gelora Aksara Pratama
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpha Teach Yourself: Management Skill in 24 Hours*. Diterjemahkan oleh Haryanto., Mukidi., dan Atmoko. Jakarta: Prenada Media.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Personalia*. Ed.3. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. Revisi, Cetakan Ke-15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moeheriono. 2010 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rowley, Chris., & Jackson, Keith. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: The Key Concepts*. Diterjemahkan oleh Pawan, Elviyola. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ke-3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wungu, Jiwo., & Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Merit System*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

Jurnal:

- Anyim, Chukwudi Francis., Chidi, Odogwu Christopher., & Badejo, Adedehinbo Ekundayo. 2012. Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. *International Journal of Business Administration*, 3(1) : 31-40
- Aristarini, Luh., Kirya, I Ketut., & Yulianthini, Ni Nyoman. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 2(1) : 1-8
- Hardani, Liza. 2016. Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1) : 23-37
- Hendrianto, Jandhika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Paboxin. *AGORA*, 3(2) : 128-133
- Karina, Martha Rosa., Sunuharyo, Bambang Swasto., & Mukzam, Mochammad Djudi. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Tetap Bagian Admin dan Sales Counter AUTO 2000

- Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1) : 93-100
- Lifana, Meis. 2013. Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi. *Artikel Ilmiah Hasil Penelitian Mahasiswa*. Hal. 1-5
- Muljani, Ninuk. 2002. Tunjangan Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2) : 108-122
- Ulfa, Maria. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1) : 1-11
- Wijaya, Tanto. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2) : 37-45
- Zameer, Hashim., Ali, Shehzad., Nisar, Waqar., & Amir, Muhammad. 2014. The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academy Research in Accounting, Finance & Management Sciences*, 4(1) : 293-298.