Vol. 3 No. 3 (2025)
E-ISSN 2963-0606
P-ISSN 2964-9749

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis
https://e-journal.naureendigition.com/index.php/pmb
Vol. 3 No. 3, 2025, Hal. 374 - 379
ISSN 2963-0606 (Online)
ISSN 2964-9749 (Print)

PENGARUH KOMPENSASI DAN INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DALAM PERUSAHAAN DEALER KENDARAAN DI TANGERANG SELATAN

Zahera Mega Utama[1], Andriyanto Saputro[2], Dini Sintanis[3], Virna Nuraeny[4]
Magister Manajemen, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Tangerang Selatan

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan insentif terhadap motivasi karyawan dalam jual beli kendaraan di wilayah Tangerang Selatan. Dalam industri otomotif, sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja karyawan karena hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat penjualan, mengingat persaingan bisnis di bidang otomotif cukup ketat. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kualitatif, yaitu dengan menggunakan Teknik wawancara mendalam kepada informan yang bekerja di berbagai dealer kendaraan bermotor, baik roda dua maupun roda empat, yang tersebar di wilayah Tangerang Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan memberikan insentif yang adil dan jelas terbukti meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan lebih semangat bekerja dan dapat meningkatkan penjualan.

Kata Kunci: Dealer kendaraan, Insentif, Kompensasi, Motivasi karyawan, Produktivitas**.**

Abstract *This study aims to determine the effect of compensation and incentives on employee motivation in the vehicle sales sector in South Tangerang. In the automotive industry, it is very important to maintain and enhance employee morale, as it affects the level of sales, especially considering the intense competition in this field. The research method used in this study is qualitative, utilizing in-depth interview techniques with informants working at various vehicle dealerships, both two-wheel and four-wheel, located throughout South Tangerang. The results of the study indicate that both compensation and incentives have a positive and significant impact on employee motivation. Providing fair and transparent incentives has been proven to increase employee motivation, leading to greater enthusiasm at work and higher sales performance.*

Keywords: *Compensation, Employee motivation, Incentive, Productivity, Vehicle dealership*

Alamat Korespondensi
E-mail: dinisintanis@gmail.com

Pendahuluan

Tangerang Selatan merupakan salah satu pusat perkembangan ekonomi yang signifikan dengan aktivitas jual beli kendaraan bermotor yang cukup tinggi. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang ketat di industri otomotif, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga dan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi dan insentif merupakan dua komponen utama yang secara langsung berdampak pada semangat dan produktivitas karyawan dealer kendaraan. Namun, masih banyak perusahaan yang kurang fokus dalam merancang dan mengelola kompensasi secara efektif sehingga motivasi karyawan belum optimal.

Perusahaan membutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan utamanya. Sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai mahluk hidup seperti kebutuhan tempat tinggal, kebutuhan makan, dan sebagainya. Untuk itu, sewajarnya bila suatu perusahaan memberikan balas jasa berupa kompensasi terhadap karyawanya, dan karyawan pun sudah seharusnya memberikan kemampuan kinerja terbaik terhadap perusahaan. Kompensasi yang perusahaan berikan harus sebandingan dengan apa yang diberikan karyawan tersebut, karena perusahaan harus bisa bersikap adil kepada semua karyawannya. Sehingga para karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk meningkatkan perusahaan tersebut.

Kompensasi

Menurut Milkovich dan Newman (2008), kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya, baik berupa gaji pokok maupun tunjangan. Kompensasi yang adil dan layak dapat memenuhi kebutuhan dasar karyawan serta memberikan rasa aman yang meminimalisir ketidakpuasan kerja (Herzberg, 1959).

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai kinerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas terjamin.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Simamora, 2004:445). Secara umum ada beberapa indikator yaitu:
1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas Lain

a. Gaji
Gaji adalah imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan terlepas dari perhitungan kehadiran karyawan.

b. Insentif

Insentif merupakan penghargaan tambahan di luar gaji pokok yang diberikan berdasarkan pencapaian atau prestasi tertentu (Robbins, 2005). Insentif mendorong perilaku proaktif dan kompetitif serta meningkatkan kepuasan dan semangat kerja (Herzberg, 1959).

c. Tunjangan
Tunjangan adalah semua pembayaran keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan perusahaan.

d. Fasilitas Lain
Dapat berupa bonus, biaya pengganti transport atau asuransi kesehatan.

Menurut penulis, berdasarkan indikator kompensasi yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini yaitu: gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan bonus yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan baik secara tetap maupun tidak tetap. Jika kompensasi yang diterima karyawan semakin besar maka jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Di sinilah letak pentingya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran)

Teori Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau alasan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau berperilaku tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi atau pekerjaan, motivasi adalah kekuatan yang mempengaruhi tingkat energi, arah, dan ketekunan karyawan dalam bekerja. Motivasi menjawab pertanyaan "*mengapa seseorang bekerja keras, konsisten, dan berusaha mencapai target kerja?*".

Motivasi bisa bersifat intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti rasa puas, pengembangan diri, atau rasa berprestasi) dan ekstrinsik (berasal dari luar seperti gaji, bonus, penghargaan).

- **Teori Herzberg** membagi faktor kerja menjadi hygiene dan motivator. Kompensasi merupakan faktor hygiene yang mencegah ketidakpuasan, sedangkan insentif adalah motivator yang meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

  Dalam konteks bekerja, memenuhi faktor hygiene tidak otomatis memotivasi, tapi mengabaikannya membuat karyawan tidak puas; faktor motivator yang mendorong semangat kerja.

- **Teori Maslow** menempatkan kompensasi sebagai pemenuhan kebutuhan fisiologis dan keamanan, sementara insentif mendorong aktualisasi diri.

  Dalam konteks bekerja, kompensasi memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan, sedangkan insentif dan pengakuan membantu mencapai kebutuhan harga diri dan aktualisasi.

- **Teori Harapan Vroom** menyatakan bahwa karyawan termotivasi jika mereka percaya usaha akan menghasilkan kompensasi/insentif yang diharapkan.

  Dalam konteks bekerja, karyawan akan termotivasi jika dia yakin bekerja keras (usaha) akan memenuhi target (hasil) dan mendapatkan bonus (imbalan) yang dianggap penting atau berharga.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode studi kasus, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada informan yang bekerja di berbagai dealer kendaraan bermotor—baik roda dua maupun roda empat—yang tersebar di wilayah Tangerang Selatan. Informan yang dipilih mewakili berbagai posisi, mulai dari tenaga penjual (sales), staf administrasi, Pemilik (Owner), tim pengiklan, tenaga operasional (bengkel, tukang poles dan lainnya) untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif., observasi partisipatif, dan studi dokumentasi.

Vol. 3 No. 3 (2025)
E-ISSN 2963-0606
P-ISSN 2964-9749

Lokasi dan Informan Penelitian dilakukan di empat dealer kendaraan bermotor di Tangerang Selatan. Sebanyak 50 orang informan dipilih secara purposive, terdiri dari manajer HRD, supervisor, dan staf penjualan

Teknik Analisis Data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman (1994) yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

Hasil dan Pembahasan

Pola Kompensasi di Dealer Kendaraan

Mayoritas dealer memberikan gaji pokok, tunjangan makan dan transportasi, serta tanggungan BPJS Kesehatan. Beberapa dealer juga memberikan tambahan seperti uang sewa motor untuk marketing, insentif penjualan dan insentif lembur. Sistem kompensasi ini bertujuan memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan rasa aman finansial bagi karyawan.

Tabel 1. Pendapat responden mengenai Kesesuaian Gaji Pokok dengan Beban Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	9	45	18,00%
Setuju	4	25	100	50,00%
Cukup Setuju	3	16	48	32,00%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		**50**	**193**	**100,00%**

Efektivitas Insentif

Insentif yang diberikan berupa bonus penjualan, komisi, hingga penghargaan 'Top Sales of the Month' terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan pencapaian target. Insentif yang adil dan jelas memantik persaingan sehat dan kreativitas karyawan.

Tabel 2. Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Insentif dengan Beban Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	8	40	16,00%
Setuju	4	32	128	64,00%
Cukup Setuju	3	10	30	20,00%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		**50**	**198**	**100,00%**

Efektivitas Tunjangan

Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan makan dan tunjangan transportasi bagi karyawan di dealer yang menjadi sample. Sebanyak 60% responden merasa bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.

Vol. 3 No. 3 (2025)
E-ISSN 2963-0606
P-ISSN 2964-9749

Tabel 3. Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Tunjangan dengan Beban Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	8	40	16,00%
Setuju	4	30	120	60,00%
Cukup Setuju	3	12	36	24,00%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		**50**	**196**	**100,00%**

Efektivitas Fasilitas Lainnya

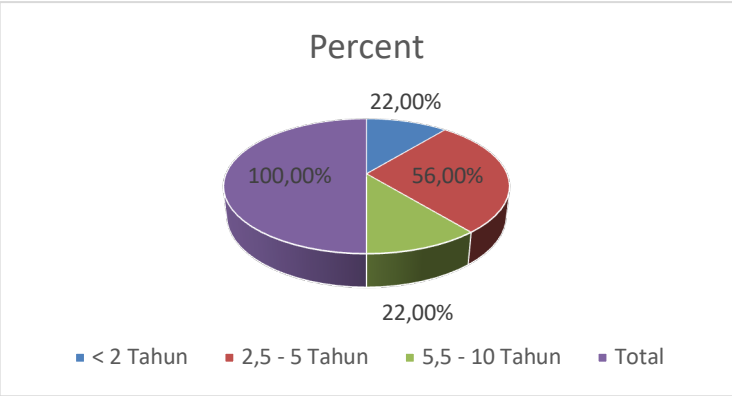
Fasilitas lainnya yang diberikan antara lain berupa bonus tahunan yang dihitung secara proporsional dengan masa kerja, pembayaran asuransi BPJS Kesehatan dan skema cicilan kendaraan khusus bagi karyawan. Sebanyak 74% responden merasa bahwa fasilitas diluar gaji pokok, inentif dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan.

Tabel 3. Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Fasilitas dari Perusahaan dengan Beban Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Total Skor	%
Sangat Setuju	5	13	65	26,00%
Setuju	4	37	148	74,00%
Cukup Setuju	3	0	0	0,00%
Tidak Setuju	2	0	0	0,00%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00%
Jumlah		**50**	**213**	**100,00%**

Hubungan Kompensasi dan Motivasi Karyawan

Kompensasi dan Motivasi saling melengkapi. Kompensasi berfungsi sebagai pondasi bagi kepuasan kerja dan memacu motivasi intrinsik dan ekstrinsik untuk mencapai hasil kerja terbaik. Temuan ini sesuai dengan teori Herzberg serta hasil wawancara lapangan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai juga menunjukkan hubungan linear dengan persentase lama kerja karyawan yang cenderung lebih panjang



Konteks Lokal Tangerang Selatan

Tingginya biaya hidup dan mobilitas membuat tunjangan transportasi dan fleksibilitas jam kerja menjadi faktor pendukung motivasi penting yang harus diperhatikan.

Kesimpulan

Lainnya yang merupakan komponen tidak tetap secara jumlah tetapi berkorelasi linear dengan pencapaian kinerja karyawan (insentif penjualan) maupun kinerja perusahaan (bonus tahunan) menjadi komponen Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dealer kendaraan. Kompensasi yang adil memenuhi kebutuhan dasar dan memberikan rasa aman mendorong semangat kompetitif dan pencapaian target. Sistem kompensasi yang seimbang serta disertai penghargaan non-finansial menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan loyalitas karyawan tinggi. Pemberian Insentif dan Fasilitas kompensasi dengan tingkat kepuasan tertingi dari tiap responden. Ini menunjukka tingginya motivasi yang dihasilkan dari pemberian insentif dan bonus kepada karyawan.

Saran penulis yang dapat menjadi pertimbangan antara lain, dealer kendaraan sebaiknya terus melakukan evaluasi dan pengembangan sistem kompensasi yang lebih variative dan sesuai dengan kebutuhan karyawan di masing-masing perusahaan. Penyediaan insentif berbasis target yang realistis dan mudah dipahami. Perkuat sistem penghargaan non-finansial dan komunikasi terbuka untuk meningkatkan iklim kerja. Sediakan jalur pengembangan karir dan pelatihan sebagai bagian dari paket motivasi.

Daftar Referensi

Dewi, N. L., & Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(2), 112-123

Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

Miles, M.B., & Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis*. Sage Publications.

Milkovich, G.T., & Newman, J.M. (2008). *Compensation*. McGraw-Hill.

Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, S.P. (2005). *Organizational Behavior*. Pearson Education.