E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 144-161
Volume 1 Nomor 3 Tahun 2024

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi kerja PT. Suzuki Indomobil Motor

Dede Ahmad Sobari[1*], Alif Adrianto Setiawan [2], Sheila Insania [3] Yusuf Suhendri[4], Abdul Latif[5]
[1,2,3,4,5] Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia
e-mail: ddahmadsobari16@gmail.com

Abstrak

PT. Suzuki Indomobil Motor merupakan perusahaan otomotif yang sudah tidak digarukan lagi brand image nya, sehingga produknya sudah bisa dilihat dimana saja di Indonesia,belakangan ini terjadi di karyawan terkait kompensasi dan fasilitas kerja yang di anggap tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Dari permasalah tersebut maka tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, failitas kerja terhadap motivasi kerja. Metode analisa penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas deskriptif, sampel yang diambil merupakan karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor dengan metode random sampling sebanyak 100 responden, teknik analissis data penelitian menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kompensasi,dan fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja , hasil ini disebabkan kompensasi dan fasilitas kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. bahwa meskipun kompensasi dan fasilitas kerja dianggap penting, mereka tidak menjadi faktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Suzuki Indomobil Motor. Faktor kepemimpinan yang efektif, yang mencakup aspek-aspek seperti komunikasi yang jelas, visi yang kuat, dan pemberdayaan karyawan, terbukti lebih berpengaruh dalam mendorong motivasi kerja.

Kata kunci: Motivasi kerja, kepemimpinan, kompensasi, fasilitas kerja

Abstract

PT. Suzuki Indomobil Motor is an automotive company whose brand image has not been disturbed anymore, so that its products can be seen anywhere in Indonesia, recently there have been employees related to compensation and work facilities that are considered to have no effect on work motivation From this problem, the purpose of this study was to examine the effect of leadership, compensation, work facilities on work motivation. The method of analyzing this research uses a descriptive causality approach, the sample taken is employees of PT Suzuki Indomobil Motor with a random sampling method of 100 respondents, the research data analysis technique uses multiple linear regression. The results showed that the variables of compensation, and work facilities had no effect on work motivation, this result was due to compensation and work facilities not showing a significant influence on work motivation. that although compensation and work facilities are considered important, they are not the main factor in increasing employee motivation at PT Suzuki Indomobil Motor. Effective leadership factors, which include aspects such as clear communication, strong vision, and employee empowerment, proved to be more influential in driving work motivation.

Keywords: Work motivation, leadership, compensation, work facilities

PENDAHULUAN

Penelitian (Manuain, 2022), menunjukan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang kuat dengan kepemimpinan.Motivasi menurut (Rahayu, 2017)adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasaan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaiamana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi banyak melibatkan perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi fisiknya yang ada pada diri masing masing seperti halnya dorongan untuk bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja.Menurut (Valianto & Yuniati, 2015)Motivasi adalah suatu tindakan untuk memenuhi orang lain agar berperilaku *(to behave)* secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, motivasi diartikan sebagai kesuluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

(Valianto & Yuniati, 2015) menyatakan kepemimpinan memiliki arti yang lebih dalam daripada sekedar label atau jabatan yang diberikan atau jabatan diberikan kepada seseorang manusia. Ada unsur visi jangka panjang serta karakter di dalam sebuah kepemimpinan. Pemimpin dapat didefinisikan di dalam sebuah kalimat bahwa “pemimpin adalah seseorang yang mampu menggerakkan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang sangat menarik untuk di perbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan (Latif et al., 2023). Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. (Darmawan & Putri, 2017)

Menurut (Riana et al., 2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kompensasi ialah segala sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa atas kerja karyawan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang membingungkan.Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang berarti baik bagikaryawan dan organisasi (Thalibana, 2022) .

Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata dan natural.Dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan,serta memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai yang dapat dinikmati secara individu maupun kelompok (Melisa et al., 2022).Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan"(Febriarti & Pramusinto, 2015).

METODE

Jenis pada penelitian ini ialah penelitian yang memakai metode penelitian kuantitatif kausalitas, pendekatan secara ilmiah dengan melihat sesuatu konkrit yang dapat di klasifikasikan merupakan pendekatan kuantitatif kausalitas itu sendiri. (Ghozali, 2018) variabel dependen pada pada penelitian ini ialah Motivasi Kerja, dan varibel independen ialah Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Fasilitas Kerja. Metode pengumpulan data dengan pengumpulan langsung data dari lapangan merupakan data primer (tidak dengan perantara media), seperti opini orang, dengan cara

langsung dalam mendukung pengambilan data yang diperlukan untuk penelitian, Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuisioner. Data sekunder merupakan data yang diambil dengan tidak langsung dari media elektonik. Menurut (DM, 2022) populasi merupakan objek dan subjek dalam wilayah generalisasi yang mempunyai karakteristik dan kuantitas yang dipilih oleh peneliti dalam mempelajari dan membuat kesimpulan, Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Suzuki Indomobil Motor dengan metode *random sampling*.

Teknik analisis data pada penelitian merupakan data hasil dari kuesioner yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengujian instrument variabel. Pengujian instrument penelitian tersebut ialah uji validitas serta reliabilitas yang bertujuan kuesioner yang telah disusun mempunyai konsistensi ukuran (Ghozali, 2018). Uji validitas fungsinya untuk pengukuran valid atau tidak validnya pada suatu data kuesioner penelitian, kuesioner yang diasumsikan dalam pernyataan atau pertanyaannya valid maka mampu menjadi ukuran yang sah pada koesioner penelitian tersebut (Ghozali, 2018). Uji reabilitas merupakan pengukuran pada koesioner yang mana merupakan salah satu indikator dari konstruk atau variabel. Setiap jawaban seseorang dalam kuesioner terdapat konsistensi dan stabil secara periodik maka disimpulkan bahwa jawaban setiap koesioner handal atau reliabel. Uji asumsi klasik atau uji kelayakan model merupakan pengujian sebelum ketahap uji model regresi. Pengujian yang digunakan pada uji asumsi klasik pada penelitian ini ialah uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Setelah pengujian kelayakan model regresi telah terpenuhi selanjutnya dilakukan pengujian model regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, yang di dalamnya terdapat nilai koefisien determinan, koefisien kolerasi, uji simultan, dan uji hipotesis parsial pada penelitian, serta model persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 = e$$

Dimana:

X1 = Kepemimpinan

X2 = Kompensasi

X3 = Fasilitas Kerja

Y = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi Variabel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Intrumen Penelitian (Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas-Reliabilitas

Variabel		Cronbach's	Nilai Kritis	Keterangan
Indikator		r-hitung		
Motivasi Kerja (Y)		0.625	0.600	Reliabel
	Y.1	0.724	0.165	Valid
	Y.2	0.756	0.165	Valid
	Y.3	0.629	0.165	Valid
	Y.4	0.686	0.165	Valid
	Y.5	0.284	0.165	Valid
Kepemimpinan (X1)		0.828	0.600	Reliabel
	X1.1	0.726	0.165	Valid
	X1.2	0.811	0.165	Valid
	X1.3	0.756	0.165	Valid
	X1.4	0.783	0.165	Valid
	X1.5	0.783	0.165	Valid
Kompensasi (X2)		0.717	0.600	Reliabel
	X2.1	0.637	0.165	Valid
	X1.2	0.772	0.165	Valid
	X2.3	0.626	0.165	Valid
	X2.4	0.710	0.165	Valid

	X2.5	0.729	0.165	Valid
Fasilitas Kerja (X3)		0.795	0.600	Reliabel
	X3.1	0.706	0.165	Valid
	X3.2	0.804	0.165	Valid
	X3.3	0.758	0.165	Valid
	X3.4	0.610	0.165	Valid
	X3.5	0.813	0.165	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 1 merupakan hasil pengujian validitas dan realibilitas dari setiap item pada setiap variabel penelitian. Pada nilai *Cronbach Alpha* (α) dengan batas nilai kritis sebesar 0.600, dan dapat dilihat nilai variabel kepemimpinan, kompensasi, fasilitas kerja dan motivasi kerja keseluruhan nilai kritisnya diatas batas minilai nilai kritis 0.600, sehingga keseluruhan variabel penelitian dinyatakan Reliabel.Selanjtnya nilai kritis pada perbandingan validitas dengan r-tabel sebesar 0.165, dari hasil setiap data kuesioner pada setiap variabel didapat nilai r-hitung secara keseluruhan diatas batas kritis nilai r-tabel 0.165, sehingga dapat dinyatakan keseluruhan data kuesioner pada penelitian valid dan dapat diteruskan ketahap berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000

	Std. Deviation	1.33983777
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.117
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data Diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 2 merupakan hasil pengujian normalitas data penelitian, pada nilai signifikansi pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) ialah sebesar 0.000. dengan demikian dari informasi tersbut dapat dijelaskan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.000 < nilai alpha 5% (0.05), sehingga disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas kerja yang diteliti tidak berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]				
Model		Collinearity Statistics		
		B	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.877		
	Kepemimpinan	0.576	0.711	1.406
	Kompensasi	0.121	0.569	1.759
	Fasilitas Kerja	(-0.181)	0.557	1.795

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 3 merupakan hasil pengujian multikolinearitas, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menjelaskan bahwa nilai VIF < 10.00 dari batas ukuran, serta nilai pada *tolerance* keseluruhan variabel independen kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas kerja lebih besar dari tingkat signifikansi 0.10. dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel bebas pada penelitian tidak terindikasi gejala multikolinearitas, dan dapat diteruskan ketahap berikutnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.763	1.109		.689	0.493
	Kepemimpinan(X1)	-.058	-.051	-.137	-1.147	.254
	Kompensasi(X2)	3.83E-5	.059	.000	.001	.999
	Fasilitas kerja(X3)	.066	.066	.136	1.002	.319
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 4 merupakan hasil pengujian heteroskedastisitas, nilai signifikansi variabel kepemimpinan (0.254), variabel kompensasi (0.999), dan variabel fasilitas kerja (0.319) memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari standar alpha 5% atau 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada

penelitian tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, dan dapat diteruskan ketahap berikutnya.

Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.695[a]	0.482	0.466	1.36061
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi dan Fasilitas Kerja				
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi dari tabel 5 didapat kesimpulan bahwa bahwa variabel Kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja didapat nilai Adjusted R Square sebesar 0.466 atau 46.6% dapat jelaskan oleh variabel-variabel bebas tersebut, sehingga sisa persentase 53.4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	165.669	3	55.223	29.830	0.000[b]
	Residual	177.271	96	1.851		

	Total	343.390	99			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompensasi, dan Fasilitas Kerja						

Sumber: Data penelitian diolah (2024)

Informasi dari tabel 6 merupakan hasil dari uji-F (simultan) variabel bebas yaitu kepemimpinan, kompensasi dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan pada variabel terikat motivasi kerja. Informasi tersebut dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 29.830 serta nilai F-tabel sebesar 2.700, kemudian nilai signifikansi sebesar 0.000. Dapat disimpulkan nilai F-hitung lebih besar nilainya dari F-tabel (29.830 > 2.700), serta besaran nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat alfa 5% (0.05), hasil ini membuktikan secara serentak model regresi variabel bebas berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.877	1.550		6.374	0.000
	Kepemimpinan	0.576	0.071	0.706	8.106	0.000
	Kompensasi	0.121	0.083	0.142	1.460	0.148
	Fasilitas Kerja	(-0.181)	0.092	(-0.193)	-1.967	0.052
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Informasi tabel 7 dapat dibuat model persamaan regresi linier ganda berlandasan pada kolom B (*Unstandardized Coefficients*). Sehingga model persamaan regresi hasil dari penelitian ini dapat dibuat seperti berikut:

$$Y = 9.877 + 0.576X_1 + 0.121X_2 - 0.181X_3 + e$$

Variabel Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji parsial pada informasi tabel 7, dapat diinformasikan bahwa variabel *kepemiminan* memiliki nilai sifnifikansi sebesar (0.000) lebih kecil dari nilai alfa 5% (0.05), dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan di PT. Suzuki. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil dari penelitian (Mendrofa, 2021)) motiavasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan jika pemimpin mampu mempengaruhi bawahannya untuk menjalin komunikasi yang baik, selalu memotivasi pegawai dalam bekerja. Pemimpin bisa berhasil apabila mendorong pegawai dalam berkompeten dalam mengatasi masalah pekerjaa serta memberikan kepuasan terhadap pegawai melalui kebersihan lingkungan.Hal ini karena karyawan merasa pemimpin dapat menjelaskan segala pemasalahan pada karyawan dan pemimpin dapat menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik. Sehingga karyawan percaya bahwa pemimpin dapat menjalankan tugasnya dengan baik, hal ini akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan, apabila semangat kerja tinggi maka produktifitas kerja karyawan juga akan tinggi dan pada akhirnya tujuan perusahaan yang telah direncanakan dapat tercapai dengan baik.

Variabel Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji parsial pada informasi tabel 7, dapat diinformasikan bahwa variabel *kompensasi* memiliki nilai sifnifikansi sebesar (0.148) lebih besar dari nilai alfa 5% (0.05), dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan di PT. Suzuki. Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil dari (Riyadi, 2011) dan (Mutmainah, 2013) yang

menunjukkan kompensasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Kompensasi untuk pegawai biasanya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non-finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh pegawai di luar gaji meliputi tunjangan hari raya, bingkisan hari raya, klaim biaya sakit dan rekreasi. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja pegawai tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Variabel Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji parsial pada informasi tabel 7, dapat diinformasikan bahwa variabel *fasilitas kerja* memiliki nilai sifnifikansi sebesar (0.052) lebih besar dari nilai alfa 5% (0.05), dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja tidak berpengaruh pada Motivasi Kerja Karyawan di PT. Suzuki. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kerja seperti peralatan kerja, perlengkapan kantor, dan sarana pendukung lainnya tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Artinya, baik buruknya kondisi fasilitas kerja yang ada di perusahaan tidak mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Murdiati, 2021) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena motivasi kerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, pengembangan karir, hubungan dengan rekan kerja, atau faktor-faktor lainnya yang bersifat internal dalam diri karyawan itu sendiri. Meskipun demikian, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai tetap penting untuk

menunjang produktivitas dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya (Hendryawan et al., 2020). Namun, dalam konteks penelitian ini, fasilitas kerja tidak menjadi faktor penentu yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. Suzuki.

KESIMPULAN

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, kompensasi, ssdan fasilitas kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Suzuki. Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kuantitatif dengan populasi penelitian merupakan karyawan, dengan sample sampling 100 responden melalui kuesioner penelitian. Teknik analisis pada penelitian ini merupakan regresi liner berganda untuk menemukan pengaruh kausalitas variable penelitian. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan fasilitas kerja mampu mempengaruhi sebesar 46.6% variabel motivasi kerja karyawan. Hasil simultan variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signfikan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian secara parsial menunjukan bahwa variable kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Suzuki. Gaya kepemimpinan yang baik, kemampuan memotivasi bawahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif terbukti dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Karyawan merasa percaya bahwa pemimpin dapat menjelaskan permasalahan dengan baik dan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga hal tersebut mendorong karyawan untuk bekerja dengan produktif guna mencapai tujuan perusahaan.. Hasil penelitian parsial variabel kompensasi dan fasilitas kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Karyawan bekerja bukan semata-mata untuk mencari kompensasi, melainkan lebih karena mereka membutuhkan pekerjaan itu sendiri. Begitu pula dengan fasilitas kerja, ketersediaan fasilitas yang memadai atau tidak tidak memberikan dampak

signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. Suzuki. Sementara itu, kompensasi dan fasilitas kerja tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Temuan ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen dalam menentukan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, A. A., & Sitohang, S. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *4*(10).

Anshar, M. C., Basri, S. K., & Dahlan, D. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA INTI TEKNOLOGI. *Movere Journal*, *5*(1), 50–60.

Darmawan, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmu Akuntansi*, *10*(1), 1190–2461.

DM, G. (2022). *Gujarati: basic econometrics*. McGraw-hill.

Febriarti, N. P., & Pramusinto, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kualitas Pelayanan Sub Bagian Tata Pemerintahan Pada Pembuatan Kartu Keluarga (KK) Di Kantor Kecamatan Mirit Kabupaten Kebumen. *Economic Education Analysis Journal*, *4*(1).

Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi analisis multivariete SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018b). SPSS Aplikasi Analisis Multivariate Statistik. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro1*.

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *1*(1), 71–80.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *2*(1), 69–88.

Latif, A., Wiyarno, W., & Apriani, E. (2023). Holding Period of the Energy Sector: Market Value Factor, Bid-Ask Spreads, and Variance Return. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, *8*(1), 62–69.

Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4), 10–20.

Melisa, M., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN FASILITAS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KENCANA ANDALAN NUSANTARA. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 1085–1097.

Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2).

Mutmainah, H. (2013). Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan peran supervisor terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan paguyuban batik laweyan Surakarta. *Jurnal Graduasi*, *29*(1), 1–20.

Pratiwi, A., & Permatasari, R. I. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BURUH DIVISI PRODUKSI PT. MULTI ELEKTRIKSEJAHTRINDO, CITEUREUP KABUPATEN BOGOR. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, *3*(1), 14–26.

Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, *6*(1), 177–182.

Ratag, P. (2016). Pengaruh pelatihan, fasilitas kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT United Tractors cabang Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(3).

Riana, A., Sitoro, S., & Khotijah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *2*, 524–533.

Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *13*(1), 40–45.

Safitri, S. A., & Murdiati, S. (2021). Pengaruh Keselamatan Kerja, Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal (Lakumas). *Konsentrasi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *1*(2), 122–135.

Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, *7*(1).

Syam, A., Maryadi, M., & Saripuddin, D. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil

Negara Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, *5*(1), 58–68.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, *1*(4), 1–9.

Valianto, Y. D. H., & Yuniati, T. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *4*(8).