

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA SALESPERSON PT GAWIH JAYA AREA SOLO DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Fathony Cahyanto *¹
Riska Fii Ahsani²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: Fathonycahyanto999@gmail.com¹

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan. Kinerja salesperson memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan perusahaan dalam memasarkan produknya. Dukungan organisasi yang semakin baik, pemberian kompensasi yang adil dan layak serta motivasi yang tinggi merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja salesperson. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran motivasi dalam memediasi pengaruh perceived organizational support dan kompensasi terhadap kinerja salesperson pada PT Gawih Jaya Area Solo. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh salesperson PT Gawih Jaya Area Solo berjumlah 57 orang. Penelitian ini menggunakan studi sensus dengan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala Likert 5-poin. Teknik analisis data menggunakan analisis PLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) Perceived Organizational Support berpengaruh signifikan terhadap motivasi salesperson. (2) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi salesperson. (3) Perceived Organizational Support tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesperson. (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesperson. (5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja salesperson. (6) Motivasi dapat memediasi pengaruh Perceived Organizational Support terhadap kinerja salesperson. (7) Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja salesperson.

Kata kunci: *perceived organizational support, kompensasi, motivasi, kinerja salesperson*

Abstract

Human resources are a very important factor in a company. Salesperson performance has a major contribution to the company's success in marketing its products. Increasing organizational support, fair and appropriate compensation, and high motivation are important factors in supporting increased salesperson performance. The purpose of this study was to analyze the role of motivation in mediating the influence of perceived organizational support and compensation on salesperson performance at PT Gawih Jaya Area Solo. The population of this study was all salespersons of PT Gawih Jaya Area Solo totaling 57 people. This study used a census study by taking all members of the population as respondents. The data collection technique used a questionnaire assessed with a 5-point Likert scale. The data analysis technique used PLS analysis. The results of the analysis showed that (1) Perceived Organizational Support had a significant effect on salesperson motivation. (2) Compensation did not have a significant effect on salesperson motivation. (3) Perceived Organizational Support did not have a significant effect on salesperson performance. (4) Compensation had a significant effect on salesperson performance. (5) Motivation had a significant effect on salesperson performance. (6) Motivation can mediate the influence of Perceived Organizational Support on salesperson performance. (7) Motivation cannot mediate the influence of compensation on salesperson performance.

Keywords: *perceived organizational support, compensation, motivation, salesperson performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dari sebuah organisasi di mana manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi, peran utama SDM adalah membantu dalam pencapaian visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi (Pragiwani, Lestari dan

Alexandri (2020). Dalam penilaian kinerja unsur-unsur kinerja yang dinilai ialah kesetiaan, kedisiplinan, prestasi kerja, kejujuran, kerjasama, kepribadian, prakarsa/inisiatif, kecakapan, tanggung jawab, dan kepemimpinan (Mangkunegara, 2019: 67).

PT Wismilak Inti Makmur merupakan *holding company* yang memiliki dua anak perusahaan yaitu PT Gelora Djaya dan PT Gawih Jaya. PT Gelora Djaya menjalankan kegiatan produksi rokok Wismilak sedangkan kegiatan distribusi produk ditangani oleh PT Gawih Jaya. PT Gawih Jaya memiliki wilayah distribusi yang tersebar diseluruh wilayah nusantara, salah satunya adalah PT Gawih Jaya Kantor Perwakilan Area Solo. Manajemen PT Gawih Jaya menyadari bahwa kinerja *salesperson* memberikan kontribusi yang besar bagi pertumbuhan perusahaan, untuk itu karyawan diharapkan dapat bekerja secara maksimal. Hasil awal pengamatan yang dilakukan, ditemukan adanya beberapa indikasi yang menunjukkan karyawan *salesperson* PT Gawih Jaya belum berfungsi dengan optimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya perlu mendapat penanganan karena apabila dibiarkan akan menghambat pencapaian tujuan organisasi dan pelayanan publik menjadi kurang maksimal. Upaya peningkatan kinerja karyawan penting dilakukan agar dapat memberikan umpan balik bagi pimpinan maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku kerja selama ini.

Peningkatan kinerja karyawan diantaranya dapat diupayakan melalui peningkatan *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi yang dirasakan karyawan). *Perceived Organizational Support* (POS) saat ini telah menarik minat beberapa peneliti dikarenakan memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ranihusna, Ulfa, dan Wartini, 2021). Kondisi kerja yang menyenangkan seperti perhatian terhadap aspirasi karyawan, adanya kesempatan promosi, sistem *reward*, pemberian fasilitas, dan kesempatan mendapatkan pelatihan juga akan memberikan kontribusi positif terhadap *perceived organizational support* (Sriathi dan Putra, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2023); Ranihusna *et al.*, (2021); dan Suwarno, Kesuma, Aprianto, Anggraini, Nuraini, Paleni, dan Surajiyo (2023) menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun temuan ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Indriati dan Soeling (2020); Ratnasari, Utami, dan Prasetya (2023); Perdana dan Mustafa (2023) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan sebelumnya tersebut menunjukkan bahwa, pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan masih terjadi *research gap*.

Peningkatan kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan kebijakan kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi (Hasibuan, 2020). Ashari (2019) menyatakan, kompensasi adalah satu faktor penting bagi karyawan karena pemberian kompensasi berdasarkan asas adil, layak dan wajar dapat memotivasi karyawan untuk mengoptimalkan kinerjanya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suseno, Kirana, dan Lukitaningsih (2021) dan Istanti, Negoro, dan Daengs (2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut tidak sejalan dengan penelitian Siregar, Hetami, dan Bharata (2021) dan Rianda dan Winarno (2022), bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil temuan sebelumnya tersebut menunjukkan bahwa, pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan masih terjadi *research gap*.

Hasil penelitian empiris yang diuraikan di atas, menunjukkan bahwa pengaruh langsung *perceived organizational support* dan kompensasi terhadap kinerja karyawan masih terjadi kesenjangan temuan (*research gap*). Hal ini disebabkan karena, dalam riset MSDM seringkali model penelitian tidak hadir dalam bentuk pengaruh langsung karena terkadang pengaruh dua variabel tersebut diperantarai (dimediasi) oleh fenomena lain seperti motivasi (Puspitasari, Suddin dan Sutarno, 2019).

Menurut Robbins dan Judge (2021:222) pengertian motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Suwarno *et al.*,

(2023) menyatakan, *perceived organizational support* yang dirasakan karyawan dapat mempengaruhi motivasi. Motivasi yang tinggi dapat terjadi karena adanya kepercayaan pegawai terhadap dukungan organisasional bahwa pegawai merasa dihargai atas kontribusinya dan organisasi memiliki perhatian dan kepedulian terhadap kebutuhan pegawai. Semakin tinggi *perceived organizational support* maka pegawai akan berusaha membalas dengan perlakuan yang positif sehingga mereka akan bekerja dengan motivasi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Banin, Eliyana dan Latifiyah (2020); Zulkifli dan Zainal (2023); Perdana dan Mustafa (2023) memperoleh hasil konsisten bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Yuliantari dan Ardana (2021) menyatakan, kompensasi sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan, maka motivasi karyawan akan semakin tinggi sehingga akan lebih bersemangat bekerja dengan penuh tanggung jawab. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham, Nugraha dan Ramly (2020); Sultan (2021); Yani (2021); Mulyani dan Utari (2023); Hakim, Sudiardhita dan Eryanto (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Menurut Mangkunegara (2019:67) motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sultan (2021); Dewi dan Ardana (2022); Mulyani dan Utari (2023); Suwarno, Kesuma, Aprianto, Anggraini, Nuraini, Paleni, dan Surajiyo (2023) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diperoleh pemahaman bahwa *perceived organizational support* dan kompensasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai pemediasi. Dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan mempengaruhi motivasi, dan motivasi yang semakin tinggi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian Banin, Eliyana dan Latifiyah (2020); Perdana dan Mustafa (2023) serta Zulkifli dan Zainal (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh persepsi dukungan organisasional dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penjelasan diatas juga dapat memberikan gambaran bahwa kompensasi dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai pemediasi. Semakin baik kompensasi yang diterima karyawan akan mempengaruhi motivasi, dan motivasi yang semakin tinggi akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian Efendi, Rifa'i, Bahrin, Milla, dan Suharmi (2020); Sultan (2021); Hakim, Sudiardhita dan Eryanto (2023); Mulyani dan Utari (2023) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Sejalan dengan fenomena dan *research gap* yang telah dijelaskan, penelitian ini akan mengeksplorasi hasil penelitian sebelumnya untuk menguji peran motivasi dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* dan kompensasi terhadap kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo.

Berdasarkan uraian diatas, penting dilakukan penelitian dengan mengembangkan model “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Kompensasi terhadap Kinerja *Salesperson* PT Gawih Jaya Area Solo dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi”.

METODE

Penelitian ini dilakukan di PT Gawih Jaya Area Solo, beralamatkan di Jl. Raya Solo-Sragen Km. 7, Desa Dagen Karanganyar. PT Gawih Jaya adalah anak perusahaan PT Wismilak Inti Makmur yang menjalankan fungsi sebagai distributor produk Wismilak untuk wilayah Area Solo. Pemilihan lokasi sejalan dengan permasalahan yang dihadapi PT Gawih Jaya Area Solo untuk mengoptimalkan kinerja penjualan produk Wismilak melalui peningkatan kinerja *salesperson* (tenaga penjualan). Jenis data dalam penelitian adalah data skoring hasil tanggapan responden tentang tentang *perceived organizational support*, kompensasi, motivasi dan kinerja *salesperson*. Data kualitatif tersebut dikuantitatifkan dengan menggunakan skala Likert. Data yang digunakan

dalam penelitian ini bersumber dari data primer. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah para responden yang memberikan data kepada peneliti melalui jawaban kuesioner, yaitu data persepsi responden mengenai *perceived organizational support*, kompensasi, motivasi dan kinerja *salesperson*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tenaga penjualan (*salesperson*) PT Gawih Jaya Area Solo dengan jumlah 57 orang. Sampel dari penelitian ini adalah mengambil seluruh populasi yang disebut sampel jenuh adalah seluruh karyawan tenaga penjualan (*salesperson*) PT Gawih Jaya Area Solo dengan jumlah 57 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Uji validitas konvergen

Tabel 1. Hasil uji validitas konvergen

	Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	Kompensasi (X2)	Motivasi (M)	<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)
X1.1				0,797
X1.2				0,886
X1.3				0,890
X1.4				0,864
X1.5				0,790
X1.6				0,813
X1.7				0,808
X2.1		0,849		
X2.2		0,747		
X2.3		0,874		
X2.4		0,884		
X2.5		0,871		
X2.6		0,874		
X2.7		0,903		
Y1	0,798			
Y2	0,777			
Y3	0,813			
Y4	0,812			
Y5	0,884			
Z1			0,891	
Z2			0,889	
Z3			0,759	
Z4			0,876	
Z5			0,797	
Z6			0,901	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji validitas diskriminan

Tabel 2. Hasil uji validitas diskriminan

Composite Reliability	
Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	0,910

Kompensasi (X2)	0,951
Motivasi (M)	0,941
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,942

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil *Composite Reliability* di atas, menunjukkan nilai di atas 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah reliabel dan terandalkan. Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk dari masing-masing indikator variabel yaitu variabel *perceived organizational support* (X1), kompensasi (X2), motivasi (Z) dan kinerja *salesperson* (Y) adalah diatas 0,6, menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi criteria *discriminant validity*.

Average Variance Extracted

Tabel 3. Hasil uji *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	0,669
Kompensasi (X2)	0,737
Motivasi (M)	0,729
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,700

Sumber : Data primer diolah, 2025

Uji Reliabilitas (Keandalan)

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

	Cronbach's Alpha
Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	0,876
Kompensasi (X2)	0,940
Motivasi (M)	0,925
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,928

Sumber : Data primer diolah, 2025

Inner Model NILAI R²

Tabel 5. Hasil Nilai R *SQUARE*

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	0,396	0,362
Motivasi (M)	0,418	0,397

Sumber : Data primer diolah, 2025

R Square menunjukkan kemampuan variabel-variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. *Perceived Organizational Support* (X1) dan Kompensasi (X2) dalam menjelaskan Motivasi (Z) adalah 0,397 atau 39,7% diantara 0,25 (25%) dan 0,5 (50%), maka dikategorikan lemah menuju moderat. *perceived organizational support* (X1) dan kompensasi (X2) dengan motivasi (Z) dalam menjelaskan kinerja *salesperson* (Y) adalah 0,362 atau 36,2% diantara 0,25 (25%) dan 0,5 (50%), maka dikategorikan lemah menuju moderat.

Nilai Q²

Tabel 6. Hasil Nilai R SQUARE

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	285,000	220,624	0,226
Kompensasi (X2)	399,000	399,000	
Motivasi (M)	342,000	251,765	0,264
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	399,000	399,000	

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Q² berdasarkan prosedur *blindfolding* yang telah dijalankan memiliki nilai lebih dari angka 0 (Q² > 0) sehingga dapat diketahui bahwa variabel *Perceived Organizational Support* (X1) dan Kompensasi (X2) dapat menjadi *predictive relevance* untuk variabel Motivasi (Z) dan Kinerja *Salesperson* (Y).

A GoF (Goodness of Fit)

Tabel 7. Hasil uji *Goodness of Fit*

	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	0,669
Kompensasi (X2)	0,737
Motivasi (M)	0,729
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1)	0,700
Rata-rata AVE	0,70875

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel 8. R SQUARE

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	0,396	0,362
Motivasi (M)	0,418	0,397
Rata-rata R		0,3795

Sumber : Data primer diolah, 2025

$$GoF = \sqrt{AVE \times \bar{R}}$$

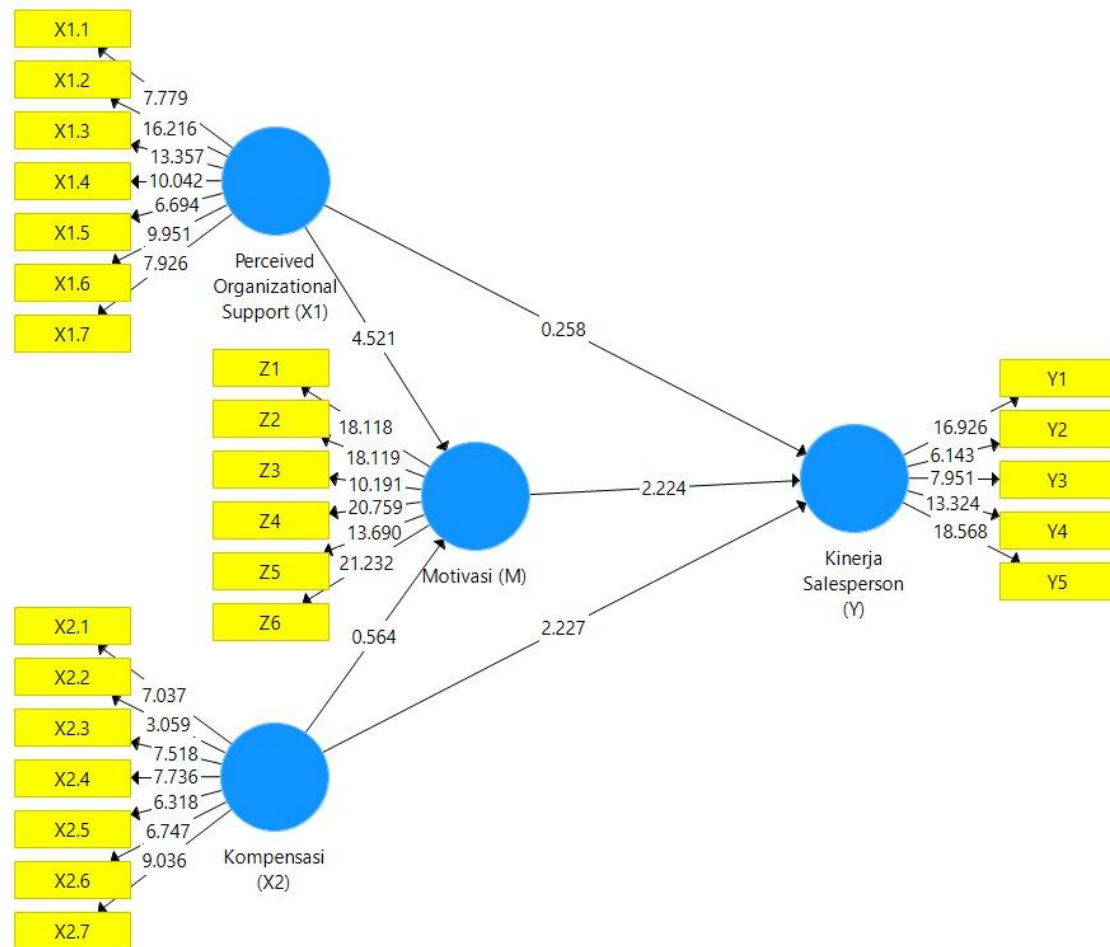
$$GoF = \sqrt{0,70875 \times 0,3795}$$

$$GoF = \sqrt{0,268970625}$$

$$GoF = 0,519 \text{ (sumber: Tenenhaus, 2004)}$$

Tenenhaus (2004), mengatakan bahwa GoF *small* = 0,1, GoF *medium* = 0,25 dan GoF besar = 0,38. Berdasarkan hasil perhitungan di atas nilai gof 0,519 atau sebesar 51,9%, hal ini menunjukkan tingkat kelayakan model sangat tinggi/besar

Analisis model persamaan structural

Gambar 1. *BOOTSTRAPPING*

Tabel 9. hasil uji pengaruh langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X2) -> Kinerja Salesperson (Y)	0,331	0,310	0,154	2,151	0,032
Kompensasi (X2) -> Motivasi (M)	0,091	0,054	0,167	0,544	0,587
Motivasi (M) -> Kinerja Salesperson (Y)	0,364	0,338	0,170	2,149	0,032
Perceived Organizational Support (X1) -> Kinerja Salesperson (Y)	0,062	0,085	0,262	0,237	0,813
Perceived Organizational Support (X1) -> Motivasi (M)	0,593	0,618	0,124	4,780	0,000

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel 10. Ringkasan Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

HIPOTESIS	Hasil	Keterangan
-----------	-------	------------

H1	<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁) terhadap Motivasi (Z)	Koefisien beta = 0,593 Nilai t = 4,780 ρ value = 0,000	terbukti
H2	Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Z)	Koefisien beta = 0,091 Nilai t = 0,554 ρ value = 0,587	Tidak Terbukti
H3	<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁) terhadap Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	Koefisien beta = 0,062 Nilai t = 0,237 ρ value = 0,813	Tidak terbukti
H4	Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	Koefisien beta = 0,331 Nilai t = 2,151 ρ value = 0,032	terbukti
H5	Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	Koefisien beta = 0,364 Nilai t = 2,149 ρ value = 0,032	terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel 11. Hasil Analisis *Total Indirect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompensasi (X2) -> Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	0,033	0,018	0,066	0,504	0,615
Kompensasi (X2) -> Motivasi (M)					
Motivasi (M) -> Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)		0,000	0,000		
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1) -> Kinerja <i>Salesperson</i> (Y)	0,216	0,203	0,107	2,022	0,044
<i>Perceived Organizational Support</i> (X1) -> Motivasi (M)					

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel 12. Ringkasan Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

	HIPOTESIS	Hasil	Keterangan
H6	<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁) terhadap Kinerja <i>Salesperson</i> (Y) dimediasi oleh Motivasi	Koefisien beta = 0,216 Nilai t = 2,022 ρ value = 0,044	Terbukti
H7	Kompensasi (X2) terhadap Kinerja <i>Salesperson</i> (Y) dimediasi oleh Motivasi	Koefisien beta = 0,033 Nilai t = 0,504 ρ value = 0,615	Tidak terbukti

Sumber : Data primer diolah, 2025

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap motivasi *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo. *Perceived Organizational Support* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo. Motivasi dapat memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh dapat diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel *perceived organizational support* agar dapat meningkatkan kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo, maka PT Gawih Jaya Area Solo sebaiknya semakin banyak menegur jika *salesperson* tidak melakukan pekerjaan dengan baik. PT Gawih Jaya Area Solo hendaknya selalu berterima kasih jika *salesperson* bekerja melebihi tugas yang diberikan.
2. Variabel kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja *salesperson* di PT Gawih Jaya Area Solo, maka PT Gawih Jaya Area Solo sebaiknya semakin meningkatkan tantangan tugas sehingga *salesperson* semakin puas karena tantangan tugas yang diberikan perusahaan merupakan bentuk penghargaan atas kemampuan karyawan dan sebaiknya semakin memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai *salesperson*. PT Gawih Jaya Area Solo sebaiknya selalu memberikan Tunjangan Hari Raya sehingga *salesperson* selalu merasa puas dengan tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan.
3. Variabel motivasi agar dapat meningkatkan kinerja *salesperson* PT Gawih Jaya Area Solo, maka *Salesperson* PT Gawih Jaya Area Solo sebaiknya semakin bertanggungjawab sehingga *salesperson* semakin mampu bertanggungjawab terhadap diri sendiri sehingga apa yang dicita-citakan berhasil tercapai. *Salesperson* PT Gawih Jaya Area Solo sebaiknya selalu menyukai tantangan dengan cara selalu merasa senang akan kegiatan-kegiatan yang bersifat prestatif dan kompetitif
4. Penelitian selanjutnya, dapat mengeksplorasi model ini dengan meneliti variabel *intervening* lain atau menambahkan variabel *moderating* yang turut mempengaruhi kinerja *salesperson* serta dapat memperbesar sampel dengan objek penelitian yang lebih luas sehingga akan diperoleh temuan empiris yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogyanto Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Andi. Yogyakarta.
- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi*. UNISRI PRESS. Surakarta.
- Ashari, Lutfi Bisri. 2019. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PG. Kebon Agung. *JIMMU*, 4(2), 194-209.
- Banin, Qori Al, Anis Eliyana and Eva Risalatul Latifiyah. 2020. Enhancing Employee Performance With Work Motivation As A Mediation Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(9), 333-346.
- Dewi, Fibria Indriati and Pantius Drahen Soeling. 2020. Effect Of Perceived Organizational Support, Quality Of Work-Life And Employee Engagement On Employee Performance. *International Journal of Management (IJM)*, 11(6), 707-717.
- Efendi, Riyanto, Muhamad Nanang Rifa'i, Khairul Bahrun, Hilyati Milla dan Suharmi. 2020. The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on

- Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 7(1), 689-703.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan penerbit Universitas Dipenogoro. Semarang.
- Hakim, Abdul, I Ketut Sudiardhita dan Henry Eryanto. 2023. The Effect Of Training And Compensation On Performance Employees With Motivation As A Mediating Variable. *JDMB*, 3(1), 38-53.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ilham, I Nyoman Nugraha, dan Amir Tengku Ramly. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 9(4), 315-324.
- Istanti, E., Bramastyo Kusumo Negoro, and Achmad Daengs GS. 2021. *The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB and Employee Performance (Case Study In PT Mentari Sejati Perkasa Private Companies In Surabaya)*. *Media Mahardhika*, 19(3), 560-569.
- Khairunnisa, Fadillah. 2023. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Youth & Islamic Economic Journal*, 4(1), 1-7.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyani, Sri dan Woro Utari. 2023. The Effect Of Compensation On Erformance Through Employee's Work Motivation At PT SKV Prosperous Surabaya. *Jurnal EKBIS*, 24(2), 328-326.
- Nawawi, Hadari 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Perdana, M. R. N., dan Zainal Mustafa. 2023. Pengaruh kemampuan kerja dan dukungan organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi berprestasi pada PT Dimensi Ruang Digital di Yogyakarta. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(6), 2528-2537.
- Pragiwani, M., Elva Lestari, dan Mohammad Benny Alexandri. 2020. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117-129.
- Puspitasari, Deny. Alwi Suddin dan Sutarno. 2019. Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei pada Perawat RSUD Dr. Harjono S. Kabupaten Ponorogo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 13(1), 132-142.
- Ranihusna, D., Unzilla Ainun Ulfa, dan Sri Wartini. 2021. Public Health Personnel's Performance: the Role of Perceived Organizational Support and Work Engagement. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(1), 123-131.
- Ratnasari, D., Hamidah Nayati Utami, dan Arik Prasetya. 2023. The Impacts of Perceived Organizational Support and Work Environment on Employee Performance: The Mediating Effects of Job Satisfaction. *Profit: Jurnal Administrasi Bisnis*, 17(2), 267-281.
- Rianda, S., dan Alex Winar 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Rajasaland Bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192-203.
- Robbins, Stepehen P., and Timothy A. Judge. 2021. *Organizational Behavior*. Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Sedarmayati. 2020. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Siregar, Luis Preselliya, Adietya Arie Hetami, dan Wira Bharata. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *JUBIS*, 1(1), 18-29.
- Sriathi, A. A. A., & Putra, P. D. P. 2019. Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 4800-4828.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suseno, Kusuma Chandra Kirana, dan Ambar Lukitaningsih. 2021. Analisis budaya organisasi,

- kompensasi, dan disiplin kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui motivasi sebagai variabel moderasi. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(2), 269-282.
- Suwarno, Indrawati Mara Kesuma, Ronal Aprianto, Susia Anggraini, Betti Nuraini, Herman Paleni, dan Surajiyo. 2023. Perceived Organization Support and Work Engagement toward Employee Performance with Motivation as Mediating Variable. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(2), 230-239.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2019. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Umar, Husein. 2019. *Metodologi Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Yani, Muhammad. 2021. The Effect Of Compensation, Environment And Leadership Style On Employee Spirit And Performance Through Motivation. *JBMP: Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 7(1), 1-20.
- Zulkifli, Jamal dan Zainal Mustafa. 2023. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasional Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada SATLANTAS Polres Sleman DI Yogyakarta). *E-Jurnal Fakultas ekonomi Universitas Islam Indonesia*, 1-8