

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT FINNET INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Program Sarjana Manajemen

Oleh :
YOPA GUSTIANTO
NIM 2015521388



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN SI
JAKARTA
2020**



ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FINNET INDONESIA

YOPA GUSTIANTO
NIM 2015521388

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT Finnet Indonesia berjumlah 140 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Dengan sampel karyawan kontrak berjumlah 56 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia harus memperhatikan kompensasi untuk para karyawan. Semakin puas kompensasi yang di dapatkan karyawan maka target kinerja karyawan di perusahaan yang di capai akan semakin tinggi, jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa semakin kita menjaga pengaruh kompensasi maka akan semakin meningkat kinerja karyawan dan hasil pengujian menunjukkan pengaruh negatif karna tidak hanya motivasi yang dibutuhkan oleh karyawan di PT. Finnet Indonesia. perusahaan harus melakukan pendekatan secara personal agar tercapainya kepercayaan dan tanggungjawab dalam pekerjaan yang ditentukan oleh PT. Finnet Indonesia

Kata kunci : kompensasi, motivasi, kinerja

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji serta syukur kehadiran Tuhan Maha Esa, atas limpahan rahmat, taufik serta hidayah-Nya maka penulis telah dapat menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini yang berjudul : **“Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia”**.

Proposal skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan penulisan skripsi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Titin Maidarti, SE.,MM, sebagai pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM, selaku ketua program studi manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr.Suyanto, SE. MM, M.Ak., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
4. Seluruh Dosen dan Staf pengajar Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
5. Bapak dan ibu karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
6. Seluruh rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkansatu persatu yang telah banyak membantu baik bantuan moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini.

Penulis menyatakan bahwa dalam penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan penulisan proposal skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi yang memerlukannya.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Jakarta, 18 Juni 2019

Yopa Gustianto
NIM 2015521388

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.2 Kompensasi.....	14
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.1.2.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	15
2.1.2.3 Tujuan Kompensasi	16



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.2.4 Sistem Kompensasi	17
2.1.2.5 Penggolongan Kompensasi	17
2.1.2.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	18
2.1.2.7 Indikator / Dimensi Pemberian Kompensasi	20
2.1.3 Motivasi Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	22
2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja	23
2.1.3.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja	25
2.1.3.4 Tujuan – Tujuan Motivasi Kerja	26
2.1.3.5 Metode – Metode Motivasi Kerja	26
2.1.3.6 Proses Motivasi Kerja	27
2.1.3.7 Indikator / Dimensi Motivasi Kerja	28
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.1.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan	32
2.1.4.3 Indikator / Dimensi Kinerja Karyawan	33
2.1.4.4 Karakteristik Kinerja Karyawan	34
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.4 Hipotesis	38
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	40
3.2 Desain Penelitian	40
3.3 Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian	41
3.3.1 Varibel Penelitian	41
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	42
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	44
3.5 Metode Pengumpulan Data	45
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	46
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesisi	50
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	54



4.1.1 Sejarah Pendirian PT Finnet Indonesia.....	54
4.1.2 Visi dan Misi Finnet Indonesia	55
4.1.2.1 Visi Perusahaan.....	55
4.1.2.2 Misi Perusahaan	55
4.1.3 Struktur organisasi	56
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Organisasi.....	57
4.2 Hasil Penelitian	62
4.1.1 Deskripsi Responden	62
4.1.2 Uji Insrtumen	68
4.3 Deskripsi Kategori Variabel	71
4.4 Model Persamaan Regresi Linier Ganda	72
4.5 Pengujian Hipotesis	74
4.6 Pembahasan	77
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
PEMBAHAS LAMPIRAN	84

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Realisasi Transaksi	7
Gambar 2.1 Proses Motivasi	27
Gambar 2.2 Kerangka pemikiran	38
Gambar 3.1 Desain Penelitian	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi di PT.Finnet Indonesia	56
Gambar 4.2 Karakteristik Karyawan PT. Finnet Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Gambar 4.3 Karakteristik Karyawan PT. Finnet Indonesia Berdasarkan Umur	64
Gambar 4.4 Karakteristik Karyawan PT. Finnet Indonesia Berdasarkan Lama Berkerja	65
Gambar 4.5 Karakteristik Karyawan PT. Finnet Indonesia Berdasarkan pendidikan	67



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target Transaksi, Realisasi Transaksi , Dan Selisih Transaksi	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	40
Tabel 3.2 Operasional Variabel	42
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Penetian	47
Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan PT. Finnet Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Karyawan PT. Finnet Indonesia Berdasarkan Umur	64
Tabel 4.3 Karakteristik Karyawan PT. Finnet Indonesia Berdasarkan Lama Berkerja.....	65
Tabel 4.4 Karakteristik Karyawan Pt. Finnet Indonesia Berdasarkan Pendidikan.....	67
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	68
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variable Motivasi	69
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan	70
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.11 Deskripsi Kategori Variabel Kompensasi.....	71
Tabel 4.12 Deskripsi Kategori Variabel Motivasi	71
Tabel 4.13 Deskripsi Kategori Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	73
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.16 Uji t Hipotesis 1 (H1).....	74
Tabel 4.17 Uji t Hipotesis 1 (H1).....	75
Tabel 4.18 Uji Hipotesis F	76

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya—sumber daya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan PT. Finnet Indonesia.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan PT. Finnet Indonesia memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan PT. Finnet Indonesia. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal bagi perusahaan PT. Finnet Indonesia.

Tercapainya tujuan perusahaan PT. Finnet Indonesia tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan PT. Finnet Indonesia sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan PT. Finnet Indonesia akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan PT. Finnet Indonesia akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan PT. Finnet Indonesia menempuh beberapa cara misalnya melalui kompensasi yang layak dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi serta pemberian motivasi



padadasarnya adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan PT.

Finnet Indonesia untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan

Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Setiap karyawan dari suatu perusahaan PT. Finnet Indonesia mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan PT. Finnet Indonesia tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara perusahaan dengan sumber daya manusia.

Kompensasi menurut (Nuraini, 2016) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Kompensasi adalah penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang disebut bekerja . Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun nonfinancial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus,dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung.

(Suprihatin, 2016) mengatakan bahwa orang-orang biasanya termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Bagi Dessler pernyataan inilah yang dinamakannya hukum motivasi. Berdasarkan hukum motivasi kerja itu maka untuk memotivasi kerja seorang pegawai diperlukan dua syarat mutlak yaitu kemampuan kerja dan kemauan kerja.

Motivasi menurut (suprihatin, 2016) diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu produktivitas dan efisiensi.

Terpenuhinya kompensasi dan pemberian motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Menurut (Nuraini, 2016) arti kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut (Suprihatin, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



yang ditampilkan sesuai dengan perannya di organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya.

Oleh karena, itu salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi 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 kinerja karyawan meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya menurut (Nuraini, 2016)

PT. Finnet Indonesia didirikan pada tanggal 31 Oktober 2005 dengan 60% saham dimiliki oleh PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (Cq. PT. Multimedia Nusantara) dan Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (Cq. PT. Mekar Prana Indah) sebesar 40%. Awal fokus bisnis PT Finnet Indonesia adalah sebagai penyedia infrastruktur TI, aplikasi & konten untuk melayani kebutuhan sistem informasi dan transaksi keuangan bagi industri perbankan dan jasa keuangan lainnya. Tahun 2014 PT. Finnet Indonesia memiliki 3 portofolio bisnis yang pertama Agregator pembayaran tagihan (Bill Payment Agregator), Platform pembayaran elektronik (Electronic Payment Platform) dan Solusi pembayaran online. Ditahun ke-Empat sejak berdirinya (tahun-2009) Finnet mendapatkan Sertifikat ISO 9001:2008 dari TUV Rheinland Cert GmbH dalam ACA Telkom dan pada tahun 2010 mendapat Sertifikasi ISO 9001, ISO 27001 dan PCI DSS untuk layanan Electronic Data Capture (EDC) dan Internet Payment Gateway. Dalam hal menjaga dan meningkatkan produktivitas kinerja, kesejahteraan para karyawan sangat menjadi perhatian khusus oleh pihak manajemen PT. Finnet Indonesia seluruh karyawan mendapatkan gaji,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



tunjangan, bonus, komisi, serta seluruh karyawan diikuti sertakan dalam program Jamsostek yang terdiri dari 4 program, diantaranya :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Kesehatan

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga memperhatikan faktor motivasi. Dalam hal memotivasi karyawan perusahaan merencanakan, menyusun, dan mengatur beberapa program dengan tujuan agar para karyawannya termotivasi dalam bekerja, diantaranya menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman,serta mengadakan program liburan setahun sekali yakni pada acara ulang tahun perusahaan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut disebut motivasi. Pemberian kompensasi dan motivasi yang kurang tepat dapat menyebabkan hal-hal yang kurang baik bagi perusahaan dan juga bagi karyawan, seperti menurunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan, menurunnya gairah kerja karyawan, kepuasan kerja karyawan menurun serta menyebabkan kemangkiran kerjayang tinggi. Namun dalam hal ini setelah perusahaan memberikan kompensasi dan motivasi untuk para karyawan, kinerja yang dihasilkan oleh PT. Finnet Indonesia menurun di lihat dari data transaksi yang di peroleh peneliti. Data tersebut sebagai berikut :

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Tabel 1.1

Target Transaksi, Realisasi Transaksi , Dan Selisih Transaksi

No	Tahun	Target Transaksi	Realisasi Transaksi	Selisih Transaksi
1	2015	3,600,000,000	3,263,727,000	(336,273,000)
2	2016	3,600,000,000	3,681,158,000	81,158,000
3	2017	3,600,000,000	3,417,476,000	(182,524,000)
4	2018	3,600,000,000	2,925,068,000	(674,932,000)

Sumber : PT. Finnet Indonesia, data diolah kembali tahun 2019

Gambar 1.1

Grafik Realisasi Transaksi



Sumber :Oleh Data, data diolah pada tahun 2019

Target transaksi yang di tentukan perusahaan berdasarkan banyaknya karyawan yang ikut berpartisipasi melakukan transaksi online dengan dukungan loyalitas 200 orang pekerja yang rata-rata berumur 24-40 tahun. Para karyawan tersebut terdiri dari 60 karyawan tetap dan 140 karyawan kontrak yang bekerja selama 9 jam sehari (untuk karyawan tetap maupun karyawan kontrak) namun, setelah target di tetapkan oleh perusahaan, tak jarang target



tersebut tidak dapat di capai oleh para karyawan terutama para sales memasarkan Payment Gateway (Direktur Bona L Parapat)

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target Transaksi PT. Finnet Indoensia antara lain :

1. Target yang terlalu besar yang di tetapkan oleh perusahaan sementara pendapatan yang di peroleh oleh karyawan kecil
2. Jam kerja karyawan yang padat, kompensasi yang diterima karyawan kecil
3. Lokasi pemasaran payment gateway terlalu jauh dari kantor
4. Kurangnya tim dalam promosi

Berdasarkan uraian di atas, maka dapatdiangkat judul: **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Finnet Indonesia**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan di atas, maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada PT. Finnet Indonesia seperti berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Finnet Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Finnet Indonesia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Finnet Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta





1. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai masukan dalam memperbaiki manajemen perusahaan sehubungan dengan kompensasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan sehubungan dengan kompensasi dan motivasi dalam dunia kerja

1.5 Sistematika Penulisan

Secara garis besar skripsi dapat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu awal, isi dan akhir.

Berikut adalah sistematika skripsi secara umum.

1. Bagian awal skripsi terdiri dari halaman judul, halaman pernyataan, halaman persetujuan skripsi, halaman pengesahan, abstrak, kata pengantar, daftar isi, dan lampiran
2. Bagian isi skripsi terdiri dari lima bab yaitu :
 - a. BAB 1 : Pendahuluan, dalam hal ini peneliti menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi
 - b. BAB 2 : Tinjauan pustaka, yaitu bab yang menguraikan tentang kajian pustaka baik dari buku-buku ilmiah, maupun sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.
 - c. BAB 3 : Metodologi penelitian, yaitu bab yang menguraikan tentang objek penelitian, Variable, metode pengumpulan data, dan metode analisis data
 - d. BAB 4 : Hasil penelitian dan pembahasan, yaitu bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.



e. BAB 5 : Kesimpulan dan saran, yaitu bab yang berisi kesimpulan hasil dan saran serta hasil penelitian

3. Bagian Akhir skripsi : terdiri dari daftar pustaka dan lampiran

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.5 Landasan Teori

2.5.1 Pengertian Manajemen

Dalam dunia pendidikan, kata manajemen mempunyai pengertian yang sangat luas, ilmu manajemen mempercayai beberapa cabang di antaranya adalah manajemen pemasaran, manajemen produksi, manajemen keuangan, serta manajemen personalia. Pengertian manajemen selalu mengalami perkembangan, sehingga dalam perkembangannya manajemen selalu disesuaikan dengan situasi dan kondisi sejalan dengan pertumbuhan manajemen itu sendiri. Di bawah ini akan dikemukakan beberapa definisi dari manajemen yaitu sebagai berikut:

1. (Dila, 2018:9) Membatasi masalah manajemen sebagai berikut : “Manajemen adalah ilmu dan seni mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat – alat untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan”.
2. (Mahesa, 2015:23), Membatasi masalah manajemen sebagai berikut : “Seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu”.

Dari definisi di atas maka dapat di tarik suatu pengertian bahwa manajemen adalah merupakan ilmu dan seni. Manajemen disebut sebagai ilmu karena manajemen mengandung ilmu pengetahuan. Dan disebut sebagai seni karena seorang manajer



dalam pengambilan keputusan untuk menggerakkan bawahannya harus dapat menciptakan suasana yang harmonis dan partisipatif penuh semangat, sehingga sasaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.

2.5.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangatlah penting. Hal ini dapat kita mengerti karena tanpa SDM, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor – faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatann dan lain – lain untuk mencapai tujuan organisasi

Dengan semakin berkembangnya suatu organisasi maka makin sulit pula perencanaan dan pengendalian pegawainya. Oleh karena itu, maka sangatlah dibutuhkan manajemen personalia yang mengatur dan mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan personalia lainnya

Berikut ini beberapa pengertian manajemen SDM menurut para ahli yang sudah terpublikasi secara umum :

Menurut (Dila, 2018:9) mengartikan SDM sebagai berikut :

“Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan planning, organizing, actuating, dan controlling, sehingga efektifitas personalia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”.

Menurut (suprihatin, 2016) mengartikan SDM sebagai berikut:

“Human Resource Management is the policies and practies involved in carrying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and



appraising.” (artinya manajemen SDM adalah kebijakan dan cara – cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek – aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian.)

Di samping itu, menurut (suprihatin, 2016:2) mengartikan SDM sebagai berikut :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia untuk mencapai baik tujuan – tujuan individu maupun organisasi.”

Pada dasarnya tujuan manajemen SDM adalah menyediakan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses pencapaian tujuan ini, maka manajemen personalia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi dan mempertahankan tenaga kerja baik jumlah dan tipe yang tepat. Manajemen personalia dapat berhasil bila mampu menyediakan tenaga kerja yang berkompeten untuk melaksanakan pekerjaan yang harus dilakukan.

2.5.2 Kompensasi

2.5.2.1 Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Dila, 2018:13). Menurut (Nuraini, 2016:32) kompensasi adalah sesuatu yang di terima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja



mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi, yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan.

Selain itu dalam buku Hasibuan (2017) terdapat beberapa pengertian kompensasi dari beberapa tokoh yaitu :

1. Menurut Davis kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodic didesain dan dikelola oleh bagian personalia.
2. Menurut Sikula kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap segai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Pengertian kompensasi juga terdapat berbagai literature yang dikemukakan oleh beberapa pakar, antara lain sebagai berikut :

1. Menurut (Abdul & MuhammadSiti, 2018:33) kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi.
2. Menurut (Nuraini, 2016:34) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.
3. Menurut (Astarina, 2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

2.5.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut (Dila, 2018:45) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :



1. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
3. Ganjaran non finansial (nonfinancial rewards) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi

2.5.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut (Astarina, 2018), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

1. Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.



5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komplementatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

2.5.2.4 Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem Hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem Borongan



Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya

2.5.2.5 Penggolongan Kompensasi

Menurut (Dila, 2018:10) secara umum kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua yaitu :

a. Direct Compensation

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan yaitu, dalam bentuk gaji, upah, dan upah insentif.

b. Indirect Compensation

Merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan yang tidak mempunyai hubungan secara langsung dengan pekerjaannya antara lain, asuransi kesehatan, bantuan pendidikan, pembayaran selama cuti atau sakit

2.5.2.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut (Prakoso, 2016:30) bahwa factor- factor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- Penawaran Dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika Pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatife semakin besar.

- Kemampuan Dan Kesediaan Perusahaan

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin



baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil

- Serikat Buruh/ Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil

- Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

- Pemerintah Dengan Undang – Undang Dan Kepres

Pemerintah dengan Undang – Undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang – wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang – wenang.

- Biaya Hidup

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi / upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

- Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji / kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

- Pendidikan Dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya lebih kecil.

2.5.2.7 Indikator / Dimensi Pemberian Kompensasi

Menurut (Kustrianingsih, 2016:45) ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

- a. Tingkat bayarnya bisa diberikan tinggi, rata – rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

- b. Struktur Pembayaran

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata – rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

- c. Penentuan Bayaran Individu

Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata – rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan prestasi kerja pegawai.

- d. Metode Pembayaran

Ada dua metode pembayaran, yaitu metode pembayaran yang didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan). Kedua metode



pembayaran yang didasarkan pada pembagian hasil

e. Kontrol Pembayaran

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol pembayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah.

Kompensasi terdiri dari 2 macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non financial seperti berikut :

- a. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang (gaji, upah, bonus, pengobatan, asuransi, dan lain-lain) (Mahesa, 2015:34)
- b. Non finansial diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.(Mahesa, 2015:35)

kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial mempunyai tujuan untuk menarik pelamar kerja yang potensial, mempertahankan karyawan yang berkualitas, meraih keunggulan kompetitif, meningkatkan produktivitas, memudahkan sasaran strategis, menentukan dan mengokohkan struktur organisasi dan melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

Menurut (Kustrianingsih, 2016:10) kompensasi finansial sangat penting bagi karyawan, hal ini karena karena kompensasi finansial merupakan sumber penghasilan bagi karyawan dan keluarganya. Kompensasi finansial juga



merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan seorang karyawan dalam memenuhi kebutuhannya. Sedangkan kompensasi kompensasi non finansial mencakup imbalan karir dan sosial yang seringkali dihargai oleh karyawan. Kompensasi nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya, atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja (Setiawan & Fakultas, 2015:11).

Menurut (Dila, 2018:20) kompensasi non finansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi yang menyenangkan seperti rekreasi, kafetaria, dan tempat beribadat.

Indikator – indikator kompensasi dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut (Prakoso, 2016:8) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Pengertian motivasi juga datang dari (Dila, 2018:20) Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi



untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

2.1.3.2 Teori Motivasi Kerja

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor *Herzberg*

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh *Herzberg*. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. *Herzberg* tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah :

- a. *Hygiene Factor* : Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji)
- b. *Satisfier Factor* : Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan factor - faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan

2. Menurut Alamsyah, Dedy yang dikutip oleh (Alamsyah, 2018:12) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator – indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu :

- a) Kebutuhan Fisik
- b) Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan
- c) Kebutuhan Sosial
- d) Kebutuhan Akan Penghargaan
- e) Kebutuhan Perwujudan Diri
- f) Kebutuhan Fisik,
- g) Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan
- h) Kebutuhan Sosial

2.1.3.3 Jenis – Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut :

- a. Motivasi Kerja Positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan / organisasinya. Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :
 - Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan



- Informasi
- Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
- Persaingan
- Partisipasi

b. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan - kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sanksi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda

2.1.3.4 Tujuan – Tujuan Motivasi Kerja

Pada hakekatnya pemberian motivasi kepada pegawai tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal, menurut (Dila, 2018:25) tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan peoduktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya.

2.1.3.5 Metode – Metode Motivasi Kerja

Ada dua metode motivasi menurut (Dila, 2018:26) yaitu sebagai berikut :

a) Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Yaitu motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pemberian pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.

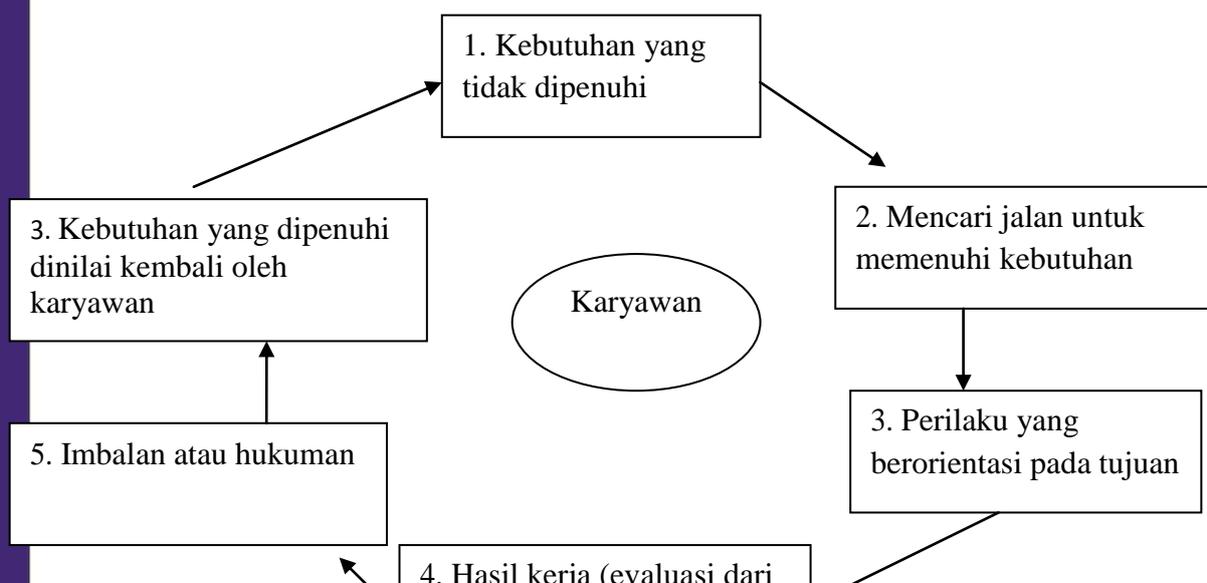
b) Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Yaitu motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas – fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja / kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

2.1.3.6 Proses Motivasi Kerja

Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kebutuhan dan tujuan yang berbeda – beda tergantung dari umur, pendidikan dan latar belakang keluarga. Begitu juga karyawan dalam perusahaan mempunyai keinginan dan tujuan yang berbeda – beda antara yang satu dengan yang lainnya sehingga mendorong ia berperilaku tertentu guna memenuhi kebutuhannya. Menurut (Dila, 2018:27) mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1 Proses Motivasi





Pada gambar terlihat bahwa orang berusaha akan memenuhi kebutuhannya yang bermacam – macam. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang untuk mencari jalan untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, orang memilih suatu tindakan dan terjadilah perilaku yang mengarahkan pada pencapaian tujuan.

Setelah beberapa waktu manajer menilai perilaku tersebut, dimana hasil dan evaluasi prestasi tersebut menghasilkan berbagai macam bentuk baik berupa imbalan maupun hukuman. Hasil tersebut dinilai oleh orang yang bersangkutan dan kebutuhan yang belum terpenuhi ditinjau kembali.

2.1.3.7 Indikator / Dimensi Motivasi Kerja

Tiga Jenis Motivasi *McClelland*

- a. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan



akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b. **Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-pow)**

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. **Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat (n-affil)**

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energy potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi kebutuhan, kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi.

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan

(Dila, 2018:30) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Selain itu menurut (Nuraini, 2016:31) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

2.1.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Abdul & MuhammadSiti, 2018:12) dan Gibson terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu

1. Atribut Individu

Dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas – tugas



yang telah ditentukan (*capacity to perform*) terdiri dari :

- Karakteristik Demografi, Misalnya : Umur, jenis kelamin, dan lain – lain.
- Karakteristik Kompetensi Misalnya: Bakat, kecerdasan, kemampuan dan keterampilan.
- Karakteristik Psikologi, Yaitu nilai – nilai yang dianut, sikap dan kepribadian.

2. Kemampuan Untuk Bekerja

Dengan berbagai atribut yang melekat pada individu menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi, hanya untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha atau kemauan untuk bekerja keras karena kemauan merupakan suatu kekuatan pada individu yang dapat memacu usaha kerja serta dapat memberikan suatu arah dan ketekunan.

3. Dukungan Organisasi

Dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi diperlukan juga adanya dukungan atau kesempatan dari organisasi / perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun perusahaan. Misalnya : Kelengkapan peralatan dan perlengkapan kejelasan dalam memberikan informasi

Jadi kesimpulannya adalah tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan dipengaruhi oleh tiga hal yaitu kemauan, dukungan serta kesempatan yang diberikan perusahaan adalah hak yang mutlak diperlukan sedangkan kemampuan merupakan sesuatu yang ada di dalam diri karyawan sendiri yang dapat dikembangkan

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



Menurut (Dila, 2018:33) pengukuran kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan diwaktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/ sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut

Menurut (Dila, 2018:33) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target – target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku - perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- Penilaian berdasarkan *judgement* yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas

2.1.4.3 Indikator / Dimensi Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Dila, 2018:38) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan



5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

Menurut Gomez dalam (Mahesa, 2015:38) Tipe Kriteria *Performance* yang menilai dan mengevaluasi *performance* pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik diantaranya yaitu *quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualities*.

Indikator-indikator kinerja karyawan yang baik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Quality of work*, kualitas yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya dari karyawan itu sendiri.
2. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
3. *Job knowledge*, pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, gagasan yang berasal dari pemikirannya sendiri, lalu dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. *Dependability*, kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, kepemimpinan dan integritas pribadi terhadap perusahaan.

2.1.4.4 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran keberhasilan atau prestasi yang telah dicapai oleh suatu perusahaan yang diukur tiap kurun waktu tertentu. Kinerja perusahaan adalah pencapaian usaha sebagaimana tujuan perusahaan tersebut didirikan



yaitu mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya untuk dapat menopang pertumbuhan dan perkembangan menurut (Bonna, 2019)

Menurut Robbins (2020), Variabel karakteristik individu dalam organisasi meliputi karakteristik biografis (umur, jenis kelamin, status kawin, masa kerja, banyaknya tanggungan), kemampuan (fisik, intelektual, dan kesesuaian pekerjaan-kemampuan), dan pembelajaran.

Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi Kemampuan, Nilai, Sikap, Minat seperti berikut :

1. Kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan Robbins (2020). Dengan kata lain bahwa kemampuan (ability) merupakan fungsi dari pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill).
2. Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga menurut Robbins (2020)
3. Sikap adalah pernyataan evaluative baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi menurut Robbins (2020)
4. Minat (interest) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Polapola minat seseorang merupakan salah satu factor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya menurut Robbins (2020) .

2.2 Penelitian Terdahulu



Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pendoman penelitian ini

dilakukan, yaitu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Sumber Tahun	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian sekarang
1	(Nuraini, 2016)	Pada variabel terikat yang akan diteliti yaitu kinerja karyawan.	Karyawan PD damai motor Bandar Lampung	kompensa si memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.	Variable bebasnya hanya satu adalah kinerja karyawan
2	(Astarina, 2018)	Sama-sama memiliki pengaruh	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang	Variabel bebas yaitu kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Bedanya memiliki 1 variabel bebas yang akan diteliti
3	(Setiawan & Fakultas, 2015)	Sama pada variabel bebas motivasi kerja (X2)	pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang	Terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan.	Berbeda pada variabel bebas kompensasi (X1).
4	(Prakoso, 2016)	Memiliki pengaruh positif dan berpengaruh yang signifikan	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Palembang	Terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi terhadap kinerja karyawan.	Bedanya peneliti sebelumnya hanya memiliki dua variabel.
5	Juniarti (2014)	Sama-sama meneliti kompensasi terhadap kinerja karyawan	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus pada PT Finnet Indonesia, Jakarta	Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan	Hanya meneliti kompensasi.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



No	Sumber Tahun	Variabel	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan dengan Penelitian sekarang
6	Catur Okta Viani (2016)	Sama pada variabel bebas yaitu kompensasi (X1)	Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan studi kasus di BMT	Terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi kompensasi kinerja karyawan	Tidak ada variabel bebas motivasi kerja (X2)
7	Guritno (2005)	Sama- sama meneliti tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Riau Media	Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Berbeda tempat penelitian.
8	Sahidaria (2015)	Sama-sama melihat apakah ada pengaruh atau tidak antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Buri sonikijaya	Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan begitupula dengan Motivasi kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Berbeda pada tempat penelitian.
9	Rangga Mahardika (2013)	Variabel bebas yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh Yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Survei karyawan pada PT. Axa Financial	Sama pada memiliki pengaruh yang signifikan.	Bedanya hanya satu variabel bebas yang akan diteliti.
10	Agiel Puji Damayanti (2013)	Terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) jakarta	Kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu	Terdapat pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel independen yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta motivasi kerja

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

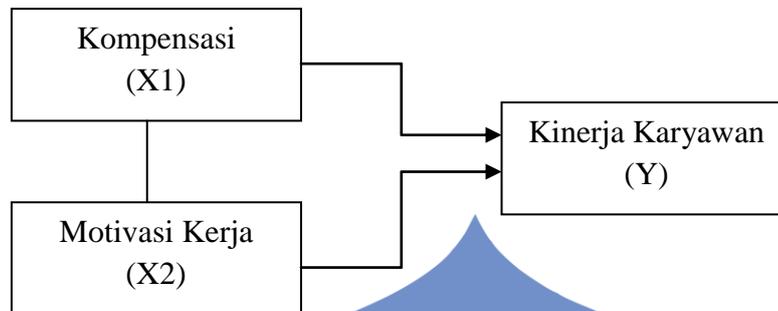
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kerangka pemikiran digunakan untuk memperjelas arah dari tujuan penelitian ini.

Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran :

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Pengetian hipotesis menurut (Astarina, 2018) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H_1 : Kompensasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Finnet Indonesia.
2. H_2 : Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Finnet Indonesia.

H_3 : Kompensasi Dan Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap



BAB 3

METODE PENELITIAN

3.8 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Finnet Indonesia menara Telkom Landmark Tower Lantai 28 Jl. Jend. Gatot Subroto Kav 52 Jakarta Selatan merupakan Telkom Grup memiliki solusi yang efektif dan efisien bagi kebutuhan transaksi keuangan berbagai entitas bisnis melalui inovasi yang dilahirkan ke dalam berbagai produk dan Layanan yang merupakan kombinasi jaringan perangkat infrastruktur teknologi informasi termasuk hardware, software dan database, waktu dari penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2019 sampai dengan Mei 2019.

Tabel 3.1
Jadwal Penelitian

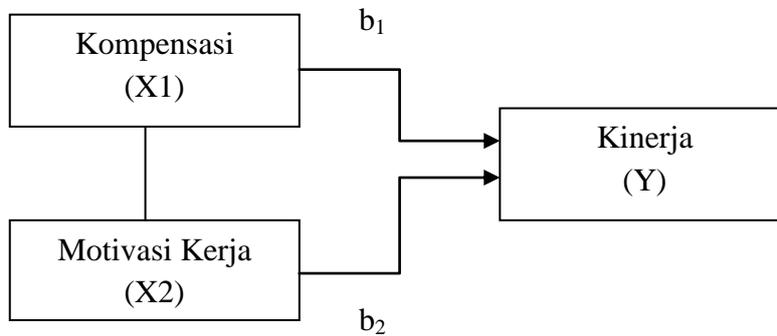
No	Kegiatan	Maret 2019				April 2019				Mei 2019			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Persiapan Penelitian	■	■										
2	Perencanaan		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data									■	■	■	■
5	Penyusunan Laporan											■	■

3.9 Desain Penelitian

Berdasarkan pada faktor – faktor yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan komitmen karyawan, maka paradigma penelitian ini di tunjukkan oleh gambar berikut :

Gambar 3.1

Desain Penelitian



Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Finnet Indonesia. Teknis yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuisioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya.

3.10 Operasionalisasi Variabel dan Indikator Penelitian

3.10.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Herdian, 2015:39). Berdasarkan telah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Kompensasi

Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah kompensasi (Herdian, 2015:40)

2. Variabel Motivasi

Variabel motivasi yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah motivasi kerja (Rahmat & Aryanti, 2016)

3. Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja Karyawan yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja (HERdian, 2015:40)

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel / Konsep	Indikator	Item Pertanyaan
Kompensasi menurut (Herdian, 2015:41)	1. Gaji yang diterima sesuai harapan 2. Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan 3. Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan 4. Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur 5. Tunjangan yang diterima sesuai harapan 6. Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan 7. Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan 8. Memberikan peluang yang merata kepada	10



	<p>karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi</p> <p>9. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan</p> <p>10. Adanya toleransi waktu untuk beribadah merupakan pencerminan penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawan yang ingin melakukan ibadah.</p>	
<p>Motivasi menurut (Herdian, 2015:41)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan 2. Masalah yang terjadi di perusahaan tidak berpengaruh pada urusan pribadi 3. Merasa tidak terancam terkena PHK 4. Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik 5. Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik 6. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras 7. Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik 8. Mendapat pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik 9. Pihak perusahaan peduli atas prestasi kerja yang dicapai 10. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi 	10
<p>Kinerja Karyawan menurut (suprihatin, 2016:40)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan 2. Selalu menyelesaikan tugas tepat waktu 3. Anda merasa melakukan hal-hal kreatif untuk mendukung penyelesaian setiap tugas yang diberikan. 	10



	<ol style="list-style-type: none">4. Menemukan temuan baru dalam menyelesaikan pekerjaan dan masalah yang dihadapi5. Terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi6. Selalu mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan7. Menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi8. Selalu mengikuti prosedur perusahaan9. Anda merasa bahwa saya bangga dengan prestasi kerja yang dapat dicapai10. Anda merasa, bahwa saya mampu melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan.	
--	---	--

1.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

1. Populasi

Menurut (Herdian, 2015:42) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. Finnet Indonesia adalah 200 Karyawan kontrak.

2. Sampel

Responden penelitian ini adalah karyawan kontrak di PT. Finnet Indonesia yang berjumlah 140 orang karyawan kontrak di perusahaan PT. Finnet Indonesia adalah Karyawan kontrak merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan PT. Finnet Indonesia membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan kontrak biasanya di PT. Finnet Indonesia dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh



perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan kontrak cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman.

3. Metode Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dimana seluruh populasi merupakan responden penelitian

1.5 Metode Pengumpulan Data

Terdapat dua cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini

adalah skala Likert. Menurut (Herdian, 2015) skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- a) Skor 1 untuk jawaban Sangat tidak setuju
- b) Skor 2 untuk jawaban Tidak setuju
- c) Skor 3 untuk jawaban Ragu – ragu
- d) Skor 4 untuk jawaban Setuju
- e) Skor 5 untuk jawaban Sangat setuju

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

1. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Tabel 3.3
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan
KOMPENSASI (Nuraini, 2016)	a. Upah dan gaji	1,2
	b. Insentif	3,4
	c. Tunjangan	5,6
	d. Fasilitas	7
MOTIVASI KERJA (Abdul & MuhammadSiti, 2018)	a. Fisiologis	1,2
	b. Keamanan	3
	c. Sosial	4
	d. Penghargaan	5,6
KENERJA KARYAWAN (Herdian, 2015)	a. Mampu meningkatkan target pekerjaan	1,2
	b. Mampu menyelesaikan pekerjaan	3



	tepat waktu	
	c. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	4
	d. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	5
	e. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan	6

2. Uji Instrumen

Uji coba instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (Validity) dan keandalan (Reability). Uji coba instrument dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrument sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PT. Finnet Indonesia. Uji coba instrument dalam penelitian ini adalah :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Herdian, 2015:45) Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut



- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Herdian, 2015:46) Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. Repeted measure atau pengukuran yaitu seseorang aka disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya
- b. One shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60

1. Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
2. Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
3. Antara 0,400 – 0,599 = sedang
4. Antara 0,200 – 0,399 = Rendah



5. Antara 0,000 – 0, 199 = Sangat Rendah

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesisi

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang Perusahaan PT. Finnet Indonesia karakteristik responden karyawan (usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja), variabel penelitian meliputi:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen yaitu kompensasi (X1) atau motivasi kerja (X2).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat) Yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen yaitu kinerja karyawan (Y)

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y' = Kinerja Karyawan

a = Konstanta Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi Kerja

b_1 = Koefisien Regresi Variabel Kompensasi

b_2 = Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji – t dan uji – f. pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

H_0 : $b_i = 0$, tidak ada pengaruh

H_a : $b_i \neq 0$, ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji –t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika Sig t < α , atau t < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia
- Jika Sig t > α , atau t > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a tolak, artinya terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia

2. Uji Hipotesis Kedua



Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_0 : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_a : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji – t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, atau $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, atau $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a tolak, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indonesia

3. Uji Hipotesis Tiga

Uji kelayakan model dilakukan dengan analisis koefisien determinasi (R Square) menunjukkan persentase variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam model. Model dikatakan layak apabila nilai R Square lebih besar atau mendekati 0,5 dan berdasar uji F terbukti signifikan.

$H_0 : p = 0$: model tidak baik /tidak layak

$H_a : p \neq 0$: model baik/layak

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0,05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut :



- Jika $\text{sig } F < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk di jelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indoensia
- Jika $\text{sig } F < 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Finnet Indoensia



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, L., & Muhammadsiti. (2018). **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS)**. *Jurnal Sistem Informasi*,
-
- Alamsyah, D. (2018). **Hubungan Kualitas Pelayanan Dan Sistem Pembayaran Dengan Kepuasan Mahasiswa Di Institut Sains Dan Teknologi Al-Kamal**, Jurnal manajemen Ekonomi. *Universitas Negeri Yogyakarta*
-
- Agiel Puji Damayanti (2013). **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan studi komparatif karyawan bagian akuntansi FE UNY**. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Jurnal manajemen SDM. Universitas Negeri Yogyakarta*
-
- Astarina, I. (2018). **Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba**. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*,
-
- Dila. (2018). **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima**,
-
- Francisca Andreani (2015). **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah**. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*
-
- Guritno .(2005).**Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Umum di Surabaya dan Sidoarjo**.*Skripsi STIE Perbanas tak di Terbitkan*
-
- Herdian, A. (2015). **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**. jurnal manajemen SDM, *Universitas Buana*
-
- Kustrianingsih, M. R. (2016). **Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang**, jurnal manajemen ekonomi, *Universitas Universitas Esa Unggul*
-
- Mahesa, D. (2015). **Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating**.jurnal manajemen ekonomi, *Universitas Trisakti*
-

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengizinkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Nuraini, F. (2016). **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta).**
-
- Prakoso, M. (2016). **Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect Of Job Motivation And Compensation To Performance Art Studio Printing Employees In Central Jakarta.**
-
- Setiawan, K. C., & Fakultas. (2015). **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang Kiki, 1(2), Suprihatin. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupatentulungagung),**
-
- Sahidaria. (2015). **Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pelabuhan Indonesia. IV. Gorontalo dan Jurnal.**
-
- Rangga Mahardika.(2013). **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Karyawan di Apotek Berkah. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatam.**
-



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengurnungkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta