

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT DWI INTI PRAKARSA**



**DIAJUKAN OLEH:**

**NAMA : ANDREAN**

**NIM : 115160259**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI  
GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**JAKARTA**

**2020**

# SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Andreas  
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115160259  
Program Studi : S1 Manajemen  
Alamat : [REDACTED]  
: [REDACTED] HP  
: 081287405921

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Januari 2021



(Andreas)

### Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

# HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

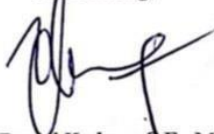
UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

## HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : ANDREAN  
NIM : 115160259  
PROGRAM/JURUSAN : S1/MANAJEMEN  
KONSENTRASI : SUMBER DAYA  
MANUSIA (SDM)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH  
MOTIVASI DAN  
KOMPENSASI  
TERHADAP  
KINERJA  
KARYAWAN PT  
DWI INTI  
PRAKARSA

Jakarta, 19 Januari 2021

Pembimbing,



(Carol Danrel Kadang, S.E., M.M.)

# HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JAKARTA

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

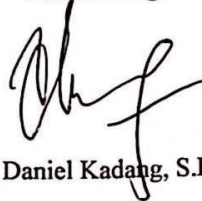
NAMA : Andean  
NIM : 115160259  
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN  
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap  
Kinerja Karyawan PT Dwi Inti Prakarsa

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 25 Januari 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : Dr. Ir. Agus Zainul Arifin, M.M
2. Anggota Penguji : 1. Carol Daniel Kadang, S.E., M.M  
2. Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M

Jakarta, 25 Januari 2021

Pembimbing,



(Carol Daniel Kadang, S.E., M.M)

## **ABSTRACT**

**TARUMANAGARA UNIVERSITY**

**FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS**

**JAKARTA**

(A) ANDREAN (115160259)

(B) *THE EFFECT OF MOTIVATION AND COMPENSATION OF EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. DWI INTI PRAKARSA*

(C) *xvi + 90 Pages, 2021, 19 Tables, 5 Picture, 5 Attachment.*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of motivation and compensation on employee performance at PT Dwi Inti Prakarsa. The number of samples used was 48 respondents. The research design used in this research is descriptive with quantitative methods and uses a questionnaire distributed via google form. This research uses SmartPLS 3.0 software. in processing data. The results of the study can be concluded that, motivation and compensation have a positive and significant effect on the performance of the employees of PT Dwi Inti Prakarsa.*

(F) *References 33 (1943-2020)*

(H) Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.

## **ABSTRAK**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**

**FAKULTAS EKONOMI JAKARTA**

- (A) ANDREAN (115160259)
  
- (B) PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INTILON CITRA LESTARI.
  
- (C) xvi + 90 Halaman, 2021, 19 Tabel, 5 Gambar, 5 Lampiran.
  
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
  
- (E) Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Dwi Inti Prakarsa. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 48 responden. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan metode kuantitatif dan menggunakan kuesioner yang disebarakan melalui *google form*. Penelitian ini menggunakan software SmartPLS 3.0. dalam melakukan pengolahan data. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dwi Inti Prakarsa.
  
- (F) Daftar acuan 33 (1943-2020)
  
- (H) Carol Daniel Kadang, S.E., M.M.

## HALAMAN MOTTO

*Impossible We Do, Miracle We Try – Bossman*

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini dipersembahkan untuk:

Saya sendiri,

Keluarga,

Teman,

Seluruh Pengajar dan Pembimbing yang terhormat.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, berkat dan anugerah-Nya yang begitu besar, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta Barat. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bimbingan dari seluruh pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

Pada kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan bimbingan, bantuan, motivasi, dukungan, semangat, candatawa serta perhatian kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu, yaitu kepada:

1. Bapak Dr., Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
2. Bapak Dr., Keni, S.E., M.M., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Frangky Slamet, S.E., M.M., Selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Bapak Carol Daniel Kadang, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan arahan, masukan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini sehingga dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Dr. Ir. Agus Zainul Arifin, M.M selaku ketua penguji dan Bapak Dr. Drs. I Gede Adiputra, M.M selaku penguji yang telah membantu saya dalam memperbaiki dan menyempurnakan skripsi ini.
6. Para Dosen dan Staf Pengajar Universitas Tarumanagara, yang telah membimbing dan mendidik penulis selama perkuliahan berlangsung di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
7. Para Staf Administrasi dan Staf Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
8. Kepada orang tua penulis sendiri yaitu orang t, adik, kakak dan keluarga besar yang telah memberi motivasi, doa, baik dukungan moriil maupun materiil selama

melakukan studi di Universitas Tarumanagara hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

9. Untuk teman yang berjuang bersama dengan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini dengan memberikan dukungan, motivasi, bantuan tiada henti yaitu Sienna Wiharja
10. Untuk teman penulis yang selalu memberikan semangat dan motivasi yaitu Jose Octo, Rico Lay, Glenn, Teddie, Leonard, Gabby, Adel, Karen, Michelle, Yola, Hawdy, Chris dan Acong.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu dari awal perkuliahan hingga selesainya proses penyusunan skripsi ini.

Skripsi ini jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan penulis. oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun diharapkan penulis demi penelitian yang lebih baik dimasa depan. Semoga penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi seluruh pihak dan bisa menjadi ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 20 Januari 2021

Penulis,

Andreas

# DAFTAR ISI

	Halaman
COVER SKRIPSI .....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT .....	ii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
ABSTRAK .....	vi
HALAMAN MOTTO .....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
BAB 1 .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. PERMASALAHAN .....	1
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	4
3. Batasan Masalah .....	4
4. Perumusan Masalah .....	5
B. TUJUAN DAN MANFAAT .....	5
1. Tujuan .....	5
2. Manfaat .....	5
BAB II .....	7
LANDASAN TEORI .....	7
A. GAMBARAN UMUM TEORI .....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
2. Motivasi .....	9
3. Kompensasi .....	14
B. DEFINISI KONSEPTUAL VARIABEL .....	16
1. Motivasi .....	16
2. Kompensasi .....	17

3. Kinerja Karyawan .....	17
C. KAITAN ANTAR VARIABEL.....	18
1. Motivasi dan Kinerja Karyawan .....	18
2. Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	19
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	19
D. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	23
1. Kerangka Pemikiran.....	23
2. Hipotesis: .....	25
BAB III .....	26
METODE PENELITIAN.....	26
A. DESAIN PENELITIAN.....	26
B. POPULASI, TEKNIK PEMILIHAN SAMPEL DAN UKURAN SAMPEL .....	26
1. Populasi.....	26
2. Teknik Pemilihan Sampel .....	27
3. Ukuran Sampel.....	27
C. OPERASIONALISASI VARIABEL DAN INSTRUMEN .....	27
1. Motivasi .....	27
2. Kompensasi.....	28
3. Kinerja Karyawan .....	29
D. ANALISIS VALIDITAS DAN RELIABILITAS.....	30
E. ANALISIS DATA.....	38
F. ASUMSI ANALISIS DATA .....	42
BAB IV .....	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	44
A. DESKRIPSI SUBJEK PENELITIAN.....	44
1. Jenis Kelamin.....	44
2. Usia .....	45
3. Pendidikan Terakhir.....	46
4. Lama Waktu Bekerja .....	47
B. DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN.....	48
1. Motivasi .....	48
2. Kompensasi.....	51
3. Kinerja Karyawan .....	54
C. HASIL UJI ASUMSI DATA .....	57

D. HASIL ANALISIS DATA.....	57
1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
2. Predictive Relevance ( $Q^2$ ).....	58
3. Goodness of Fit (GoF).....	58
4. Uji Hipotesis.....	59
E. PEMBAHASAN.....	61
BAB V.....	63
KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. KESIMPULAN.....	63
B. KETERBATASAN DAN SARAN.....	63
1. Keterbatasan.....	63
2. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	65
Lampiran 1: Kuesioner.....	69
Lampiran 2: Hasil Data Demografi Responden.....	74
Lampiran 3: Hasil Data Kuesioner.....	76
Lampiran 4: Hasil Analisa Data.....	93
Lampiran 5: Informasi PT Dwi Inti Prakarsa.....	98
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	99
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	100

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan.....	17
Tabel 3. 1 Dimensi Operasional Variabel Motivasi.....	25
Tabel 3. 2 Dimensi Operasional Variabel Kompensasi .....	26
Tabel 3. 3 Dimensi Operasional Variabel Kinerja Karyawan .....	27
Tabel 3. 4 Hasil Analisa <i>Cross Loading Factor</i> .....	30
Tabel 3. 5 Hasil Uji Variabel Motivasi (X1) .....	31
Tabel 3. 6 Hasil Uji Variabel Kompensasi (X2) .....	32
Tabel 3. 7 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	33
Tabel 3. 8 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> .....	34
Tabel 3. 9 Hasil <i>Composite Reliability</i> .....	34
Tabel 3. 10 Hasil Croanbach Alpha.....	35
Tabel 4. 1 Tanggapan responden dari Variabel Motivasi .....	45
Tabel 4. 2 Tanggapan responden dari Variabel Motivasi.....	46
Tabel 4. 3 Tanggapan responden dari Variabel Kompensasi .....	47
Tabel 4. 4 Tanggapan responden dari Variabel Kompensasi .....	48
Tabel 4. 5 Tanggapan responden dari Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4. 6 Tanggapan responden dari Variabel Kinerja Karyawan.....	51
Tabel 4. 7 Uji Multikolinearitas .....	52
Tabel 4. 8 Uji <i>Bootstrapping</i> .....	54

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin.....	41
Gambar 4. 2 Usia .....	42
Gambar 4. 3 Pendidikan Terakhir .....	43
Gambar 4. 4 Lama Waktu Bekerja .....	44
Gambar 4. 5 Hasil Pengujian <i>Path Analysis</i> dan <i>T-test</i> .....	54

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner .....	64
Lampiran 2: Hasil Data Demografi Responden.....	69
Lampiran 3: Hasil Data Kuesioner .....	71
Lampiran 4: Hasil Analisis Data.....	85
Lampiran 5: Informasi PT. Dwi Inti Prakarsa .....	90



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. PERMASALAHAN**

#### **1. Latar Belakang**

Seiring pertumbuhan zaman dan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka gaya hidup masyarakat pun akan semakin berkembang. Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi/perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya. Organisasi yang berhasil, akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya untuk menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi begitu cepat. Maka dari itu sebuah organisasi diharuskan untuk mengerti dan memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya.

Sejak adanya pandemi Covid-19 di Indonesia sekarang ini memang berpengaruh cukup besar terhadap PT Dwi Inti Prakarsa. Penurunan penjualan yang cenderung besar menyebabkan perusahaan terpaksa melakukan pengurangan pengeluaran dengan melakukan pengurangan jam kerja karyawan dengan melakukan pemotongan upah karyawan. Adanya pemotongan upah secara tiba-tiba dari perusahaan membuat kinerja karyawan yang cenderung menurun. Perkembangan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai kinerja karyawan di PT Dwi Inti Prakarsa.

Menurut Hasibuan (2005), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Ketika di suatu organisasi mengalami penurunan kinerja dari para karyawannya, maka secara otomatis kinerja organisasi bisa dikatakan akan mengalami penurunan pula. Tetapi apabila sumber daya tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka dan juga mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat (Hendriani, dkk 2014). Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan.

Pandemi Covid-19 merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja karyawan di PT Dwi Inti Prakarsa, dikarenakan adanya sistem pemotongan gaji karyawan dikarenakan adanya perubahan jam kerja terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa tidak terlalu semangat karena adanya penurunan dari upah tersebut. Pemotongan upah terjadi karena penjualan yang terus menerus menurun dari sebelum adanya Pandemi, tetapi turun drastis pada saat terjadinya pandemi.

Motivasi merupakan salah satu alat terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sebagai dorongan untuk meningkatkan usaha dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, dalam batas-batas 3 kemampuan untuk memberikan kepuasan atau kebutuhan seseorang (Sofyandi, 2007:99) Penelitian yang dilakukan oleh Zameer, Ali, Nisar & Amir (2014), menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Penelitian lain juga menyatakan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance di Singaraja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan motivasi karyawan (Aristarini, Kirya & Yulianthini, 2014). Motivasi menjadi hal yang penting bagi

karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi (McCarthy, 2013). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Kemudian faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Menurut Rohayati (2014), kompensasi penghargaan yang diberikan kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Pemberian kompensasi sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kerugian yang didapat apabila kompensasi diberikan secara tidak tepat adalah perusahaan bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk penarikan karyawan baru yang berkualitas (Yahyo, dkk 2013). Menurut Soehardi (2003), kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para pekerja atas pengorbanan yang telah diberikan. Pengorbanan karyawan tersebut dapat berupa kerja, jasa kinerja, biaya, maupun jerih payah yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kompensasi harus dirancang dengan benar untuk mencapai

keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama (Hendriani, dkk, 2014).

PT Dwi Inti Prakarsa adalah bisnis yang bergerak di bidang jasa angkutan. PT ini terletak di Jl. KH Moch Mansyur Ruko Vanilli 2 10140, Jakarta – Indonesia. Pada tahun 2000, PT Dwi Inti Prakarsa hanya memiliki 3 truk pribadi. Dikarenakan maraknya ekspedisi antar kota dan masih minimnya kompetitor, PT Dwi Inti Prakarsa dapat menguasai pasaran jasa angkutan Jawa – Bali. Atas kesuksesannya, pada tahun 2010 PT Dwi Inti Prakarsa mempunyai sekitar 50 Mobil Truk dengan jenis Cold, Diesel, Tronton, Gandeng dsb dan hingga saat ini PT Dwi Inti Prakarsa tetap beroperasi dan berkembang dengan pesat dengan jumlah karyawan mencapai 48 orang. Untuk menghadapi era globalisasi yang penuh tantangan dan kompetitor, PT Dwi Inti Prakarsa terus mengembangkan faktor – faktor yang dapat meningkatkan kinerja dan performa karyawan guna memperoleh hasil dan keuntungan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan pelatihan, gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, maka judul yang akan diangkat sebagai penelitian adalah **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dwi Inti Prakarsa”**.

## **2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang di atas, permasalahan yang ada antara lain adalah :

- a. Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
- b. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan

## **3. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Subjek penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Dwi Inti Prakarsa. Pembatasan ini dilakukan mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga yang dimiliki.
- b. Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini dibatasi pada Motivasi dan Kompensasi sebagai variabel independen yang dapat memprediksi Kinerja karyawan..

#### **4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan terhadap masalah yang diteliti, maka dirumuskan permasalahan yang diteliti yakni:

- a. Apakah motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Dwi Inti Prakarsa?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan di PT Dwi Inti Prakarsa?

### **B. TUJUAN DAN MANFAAT**

#### **1. Tujuan**

Sebagaimana permasalahan yang sudah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja karyawan di PT Dwi Inti Prakarsa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan di PT Dwi Inti Prakarsa.

#### **2. Manfaat**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, berikut manfaat penelitian yang akan didapatkan:

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pengetahuan dalam menyusun kebijakan bagi perusahaan mengenai hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas dan menambah pengetahuan mengenai hubungan motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aji, O. P. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dislipin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Diponegoro*. Vol 4. No 2
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Bittel, L., J. W. Newstrom, and J. Newstrom. (1994). *What Every Supervisor Should Know: The Complete Guide to Supervisory Management*. NewYork: McGraw-Hill, Inc.
- Campbell D. T., and Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. Psychological Bulletin. Vol 56. 81 105.
- Christi, S. H., and M. Rafiq. (2010). *Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance*.
- Dito, A. H., & Lataruva, E. (2010). *Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan PT. Slamet langgeng purbalingga Dengan motivasi kerja Sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS DIPONEGORO).
- Dessler, G. (2000). *Human Resource Management 8th Edition*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Dwipayana, M. A. (2014). Pengaruh Dislipin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol 3. No 1
- Fidella, dkk. (2014). *Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Central Asia Pekanbaru*. Jom Fekon. Vol 1. No 2



- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 21*. UNDIP Semarang.
- Ghozali, Imam. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No.1, Maret 2017.
- Gumilar, G. C. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dapoer Bistik Sragen* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Upper Saddle River: Pearson Education.
- Handoko, T. Hani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan IX Jilid I. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harsuko, Riniwati. (2011). *Mendrongkrak Motivasi dan Kinerja: Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang. UB Press
- Hariandja, Efendi. (2002). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haryono Siswoyo, H. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. Jawa Barat: PT Intermedia Personalialia Utama.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Kumar, Sunil. & Upadhaya, Gitanjali. (2017). Structure Equation Modelling Basic Assumptions and Concepts: A Novices Guide. *International Journal of Quantitative Research Methods*. Vol.5, No.4, pp.10-16. Diakses dari: <http://www.eajournals.org>
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marhiot, E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasindo.
- Maslow, A.H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*. 50 (4): 370–96.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Purnomo, M.H dan Bambang Dwiloka. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jateng Cabang Temanggung*. Jurnal Visi Manajemen Vol 2, No 2. 2017.
- Rahman, Aziz dkk. (2017) .Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar.*Jurnal Mirai Management*. Volume 2.No.2 April-Januari 2017.
- Robbins, S.P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohmah, W. N. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan pajak pratama bantul.
- Rozaris, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Provinsi Lampung* (Doctoral dissertation, IIB DARMAJAYA).

Savitri, N. C. V. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Konimex Sukoharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Sugiyono., (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

Susanto, J. J. (2019). *Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian Dimediasi Oleh Minat Beli Pada Smartphone Merek Samsung (Studi Pada Mahasiswa di Universitas Brawijaya Malang)*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).

Wibiasuri,A.(2014). *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru SMPN 5 Bandar Lampung)*

