

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BNI MULTIFINANCE DI JAKARTA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : NEHEMIA REHATTA

NPM : 115170472

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BNI MULTIFINANCE DI JAKARTA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH :

NAMA : NEHEMIA REHATTA

NPM : 115170472

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM
STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Nehemia Rehatta
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170472
Program Studi :
Alamat :

Telp:
HP:

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, 14 Juli 2021



Nehemia Rehatta

Nama Lengkap Mahasiswa

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.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : NEHEMIA REHATTA
N.P.M : 115170472
PROGRAM/JURUSAN : SI MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BNI MULTIFINANCE DI JAKARTA

Jakarta, 19 Juli 2021

Pembimbing,



Edalmen, S.E., M.M.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	NEHEMIA REHATTA
NTM	15170472
PROGRAM STUDI	SI MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BENTENG MULTIFUNANSI DI JAKARTA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif pada tanggal 23 Juli 2021 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri dari :

- | | |
|------------------|--|
| 1. Ketua Penguji | YUSI YUSIANTO, S.E., M.E |
| 2. Anggota | EDALMEN, S.E., M.M
Ora. YUSBARDINI, M.M |

Jakarta, 30 Juli 2021

Pembimbing



Edalmeo, S.E., M.M

TARUMANAGARA UNIVERSITY
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) NEHEMIA REHATTA

(B) *THE INFLUENCE OF COMPENSATION, LEADERSHIP AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BNI
MULTIFINANCE IN JAKARTA*

(C) *xvi + 77 pages, 2021. 23 tables, 3 pictures, 3 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *This study aims to determine the effect of compensation, leadership and work motivation on employee performance. The subjects studied were all employees of PT. BNI Multifinance in Jakarta, which is one of the State-Owned Enterprises (BUMN) engaged in the financing business, which has business segments for investment financing, working capital, multipurpose, and operating leases. The number of samples taken in this study were 72 respondents who were obtained by distributing questionnaires through google form with a sampling technique that is, random sampling or randomly. The data that has been collected is processed using SmartPLS Software Version 3.0. The results of data processing indicate that compensation, leadership and work motivation have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords : Compensation, Leadership, Work Motivation and Employee Performance

(F) *Reference list : 40 (1993-2019)*

(G) EDALMEN, S.E., M.M

UNIVERSITAS TARUMANGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

ABSTRAK

(A) NEHEMIA REHATTA

(B) PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BNI
MULTIFINANCE DI JAKARTA

(C) xvi + 77 hal, 2021, 23 tabel, 3 gambar, 3 lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek yang diteliti seluruh karyawan PT. BNI Multifinance di Jakarta yang merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang usaha pembiayaan yang memiliki segmen usaha pembiayaan investasi, modal kerja, multiguna, serta sewa operasi. Jumlah sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 72 responden yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui *google form* dengan teknik pengambilan sampel yaitu, *random sampling* atau secara acak. Data yang telah dikumpulkan diolah menggunakan *Software SmartPLS* Versi 3.0. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Kompensasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan.

(F) DAFTAR PUSTAKA : 40 (1993-2019)

(G) EDALMEN, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

**“Jadikanlah hari ini lebih baik dari kemarin dan esok lebih baik
dari hari ini”**

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan :

Untuk kedua orang tua saya yang sudah bersama Tuhan Yesus di Surga, Papi Elvis dan Mami Ery, serta kakak saya yang saya kasihi Bill Clay Mordan Rehatta.

Untuk Oma Agnes Lampah dan Opa Alex Kansil senantiasa membimbing, mendoakan, menasehati.

Orang-orang yang tersayang tante-tante dan om-om yang sudah boleh membantu mendoakan dan memberikan nasehat kepada saya selama ini dalam proses pembuatan skripsi ini (Keluarga Rehatta – Kansil)

Untuk Papa Lucky dan Mami suzan selaku wali saya yang sudah membiayai kuliah saya dari masuk kuliah hingga berakhir beserta michelle adik sepupu saya dan oma. Saya mengucapkan banyak terima kasih sudah memberi saya kesempatan untuk melanjutkan studi S1 di Jakarta, Tuhan Yesus Memberkati

Untuk orang yang tersayang yang selalu memberi semangat untuk saya dalam membuat skripsi ini, Cinka Tiara Elsyeba Everly Kusuma.

Dan juga sahabat yang selalu mendukung dan membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini, timo, rein, agung, naldhy, josua, prisly.

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas Berkat dan Rahmat-nya, maka penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya guna memenuhi sebagian syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, Jakarta.

Selesainya penyusunan penelitian ini juga tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu perkenankanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Edalmen, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan kesabaran dalam memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmodjo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Ronnie Resdianto Masman, S.E., M.A., M.M., Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M., Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara
5. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., Selaku Kepala Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
6. Segenap Dosen dan Staf Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama perkuliahan dari awal hingga akhir ini.
7. Kepada pimpinan yang terhormat beserta karyawan dari PT. BNI Multifinance di Jakarta saya mengucapkan banyak terima kasih.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah ikut memberikan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik sisi, tata bahasa, maupun dari segi penyusunan, mengingat keterbatasan kemampuan saya. Karenanya saya dengan tangan terbuka bersedia menerima kritik dan saran guna melengkapi skripsi agar menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Jakarta, 17 Juli 2021

Penulis,

Nehemia Rehatta

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRACT.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Definisi Konseptual Variabel	28
C. Kaitan Antara Variabel-Variabel.....	32
D. Kerangka Pemikiran	35
E. Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	37
B. Populasi, Teknik Pengambilan Sampel, dan Ukuran Sampel	38
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrument.....	39
D. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	43
E. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Subjek Penelitian	47
B. Deskripsi Objek Penelitian	50
C. Hasil Analisis Data	59
D. Pembahasan	71

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	74
B. Keterbatasan dan Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi	40
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Kepemimpinan.....	40
Tabel 3.3 Operasionalisasi Motivasi Kerja.....	41
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	49
Tabel 4.6 Rekapitulasi Deskripsi Subjek Penelitian	50
Tabel 4.7 Objek Penelitian Kompensasi.....	51
Tabel 4.8 Objek Penelitian Kepemimpinan	52
Tabel 4.9 Objek Penelitian Motivasi Kerja.....	55
Tabel 4.10 Objek Penelitian Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.11 <i>Outer Loadings</i>	59
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Diskriminan	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.15 <i>Cronbach' Alpha</i>	65
Tabel 4.16 <i>R Square</i>	66
Tabel 4.17 <i>f Square</i>	67
Tabel 4.18 Hasil <i>Goodness of Fit</i>	68
Tabel 4.19 Uji Hipotesis <i>Path Coefficients</i>	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	36
Gambar 4.1 <i>Output SmartPLS Loading Factor</i>	61
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	80
Lampiran 2. Hasil Dari Data 72 Responden	86
Lampiran 3. Hasil Output SmartPLS	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Permasalahan

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor lain sebagai modal. Oleh karena itu, Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Sumber daya manusia juga merupakan faktor sentral tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan dapat mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang didalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Mengukur keberhasilan suatu organisasi didasarkan pada pencapaian kinerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja menunjukkan bahwa system manajemen organisasi berjalan dengan baik sehingga meningkatkan kepercayaan organisasi internal dan eksternal. Henle, Reeves, dan Pitts (2010) menyatakan bahwa kinerja tidak hanya dipandang sebagai kewajiban bagi karyawan tetapi juga sebagai asset bagi organisasi dapat mencapai tujuannya. Menurut Amstrong dan Baron (Sinambela and Sarton ,2019) kinerja bukan saja berbicara tentang hasil kerja, karena kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan yang signifikan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pelanggan dan kontribusi yang diberikan pada ekonomi. Definisi kinerja menurut

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan motivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat bergantung pada seorang pemimpin. Bila pemimpin melaksanakan dengan baik, organisasi tersebut akan mencapai tujuannya. Dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Menurut Griffin dan Ebert (1999) mengatakan bahwa

kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memfasilitasi pencapaian tujuan yang relevan secara organisasi.

Thoha (2010), mengungkapkan bahwa dengan menggunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Masalah pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah hal yang menarik untuk dibahas karena dibalik kesuksesan suatu perusahaan terdapat perjuangan besar dari setiap karyawan. Mangkunegara (2005) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan.

Pada penelitian ini, pegawai PT. BNI Multifinance di Jakarta sebagai subyek penelitian. PT. BNI Multifinance merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. BNI Multifinance bergerak di bidang usaha pembiayaan sesuai dengan Akte Notaris No. 97 Tanggal 26 Oktober 2015 yang memiliki segmen usaha pembiayaan investasi, modal kerja, multiguna, serta sewa operasi (*operating lease*). Sejak adanya pandemi Covid-19 di awal tahun 2020 PT. BNI Multifinance sempat mengalami penurunan kinerja karyawan karena dampak dari pandemi ini. PT. BNI Multifinance turut terdampak namun tetap bertumbuh dan tidak melakukan kebijakan pengurangan pegawai (*layoff*). Di Tahun 2020 PT BNI Multifinance tidak melakukan penyesuaian gaji pegawai namun memberikan bantuan secara natura berupa makan siang, vitamin dan susu, transportasi pegawai, serta bantuan pulsa untuk kebutuhan melaksanakan pekerjaan secara *online* dari rumah (*Work From Home*). Proses penilaian kinerja pegawai di mulai di awal tahun, dimana setiap pegawai wajib menyusun sasaran kinerja (*goal setting*) berupa penetapan *Key Performance Indicators* (KPI) dan target individu, dan pada akhir tahun dilakukan penilaian kinerja pegawai terhadap pencapaian sasaran kinerja yang telah disusun di awal tahun. Penilaian kinerja pegawai dilakukan oleh atasan

langsung pegawai yang bersangkutan dan diketahui dan disetujui oleh atasan penilai. Hasil penilaian (yudisium) tersebut selanjutnya akan menjadi dasar kenaikan gaji dan pemberian bonus tahunan pegawai. Dan juga pengukuran kinerja yang digunakan oleh PT. BNI Multifinance ialah dengan menggunakan pendekatan *balanced scorecard* yaitu, dimana suatu metode dalam pengukuran hasil kerja yang digunakan perusahaan atau biasa disebut dengan strategi manajemen.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka saya sebagai penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Multifinance di Jakarta”**.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan bagi karyawan PT. BNI Multifinance?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah kinerja karyawan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi?
- e. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

3. Pembatasan Masalah

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini agar penelitian yang dilakukan tidak terlalu luas. Pembatasan ini dimaksudkan untuk penulisan lebih mudah dipahami dan terarah sesuai dengan analisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat di simpulkan batasan masalah sebagai berikut :

- a. Subjek yang diteliti adalah Karyawan PT. BNI Multifinance di Jakarta
- b. Materi yang akan dibahas adalah pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian akan identifikasi masalah diatas, maka saya sebagai peneliti mencoba untuk membuat perumusan masalah yang dihadapi oleh perusahaan, yaitu :

- a. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BNI Multifinance di Jakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Multifinance di Jakarta?
- c. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BNI Multifinance di Jakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah yang ada diatas, tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang saya harapkan dari penelitian tersebut, yaitu :

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pembelajaran informasi kepada PT. BNI Multifinance agar lebih baik lagi kedepannya dan bisa menjadi sumber acuan bagi perusahaan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dan dapat menambah ilmu serta wawasan yang luas terhadap pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Y. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta prima kontrindo Palembang-sumatera selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Bryan, Johannes Tampi (2014) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (regional sales manado). *Journal Acta Diurna* . Volume III. No.4.
- Chin, W. W. 2000. *The partial least squares approach for structural equation modeling. in G. A. Marcoulides (Ed.)*. Modern methods for business research. Mahwah: NJ Erlbaum.
- Dessler, Gary, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh jilid 1. Indonesia : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Elger, Don. (2011). *Theory of Performance*.
- Erwinsyah, E. (2016). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA MUSI PALEMBANG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*.
- Fauzi, Usman. (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trakindo Utama.
- Ghozali, Imam (2014) *Structural Equation Modeling – Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin W. Ricky. (2010). *Manajemen*, Edisi ke-10, Alih bahasa, Sedarmayanti. Jakarta: Salemba Empat.
- Handayani, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai

- Harian Lepas di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang.
Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini.
- Handayani, S., & Firmansyah, A. (2016). Analisa Manajerial Sistem Terhadap Produktifitas
- Hani Handoko. 1993. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2.
Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heller. (2016) *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Edisi Ke-5.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Siti Maisarah & Bahri, Syaiful (2018) Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol. 1, No. 1
- Hensler, et al. (2009). The use of Partial Least Squares path modeling in international marketing. *New Challenges to International Marketing Advances in International Marketing*.
- Izzah, Ardiani. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
- J, G., & Baron, R. A. (2000). Perilaku Organisasi. (H. Pujatmaka, Penyunt.) Jakarta: Prentice Hall.
- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Reflika Aditama.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggaben, Mutiara S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghallia Indonesia. Persada.
- Prawirosentono. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Cetakan Ke Dua.
- Purnama, C. (2016). “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indoprima”. *Agora*, Volume 4 No 2.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2014). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2014). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behavior, 12th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, Andri & Natassia, Rizky (2014) Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan badan pusat statistik (BPS) Kota Padang. *Journal of Economic and Economic Education*. Vol. 2, No. 2
- Saifuddin Bachrun (2012) *Desain Pengupahan Untuk Hubungan Industrial Dalam Praktik, PPM Manajemen*, Cetakan Ke Satu.
- Sinambela.Lijan Poltak (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Cetakan ke Dua.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana
- Suyadi, S. (2016). ANALISIS HUBUNGAN KEPEMIMPINAN MELAYANI DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL: STUDI PADA BPJS KESEHATAN KANTOR WILAYAH JAMBI. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*

Global Masa Kini.

Stoner, James AF dan R Edward Freeman. (2013). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Suwardi dan Joko U. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Analisis Manajemen*. Vol 5 No 1.

Susanto, Natalia (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*. Vol. 7, No. 1.

Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2013). *Research Methods for Business*. 6th edition. United Kingdom: Wiley

Simamora. (2016) *Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.

Samsudin. (2006) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Pustaka Setia Bandung.

Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Yussy Santoso, Ronnie R. Masman (2016). *A Practical Guidance To Executive Compensation Management*, Kompas Gramedia, 2016.

