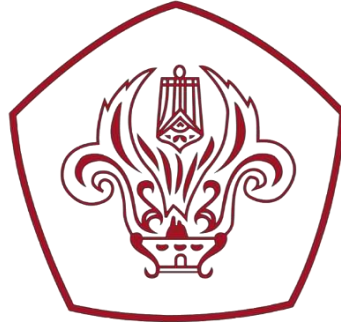


SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAXIAR
INDOSURYA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH: NAMA:

WILLY PANGESTU NIM:

115190274

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANEGARA

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAXIAR
INDOSURYA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA**



DIAJUKAN OLEH: NAMA:

WILLY PANGESTU NIM:

115190274

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

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TARUMANEGARA

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : W illy Pangestu ~~~~~~
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190274 ~~~~~~
Program Studi : S1 Manajemen ~~~~~~
Alamat : Duren Jaya, No 0297, Bekasi Timur, Jawa Baral

Telp. ~~~~~~
I-IP. 08111224091

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, 27 Desember 2022



Willy Pangestu

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap ditempel 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 : WILLY PANGESTU
NIM : 115190274
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT MAXIAR
INDOSURYA YANG DIMEDIASI OLEH
MOTIVASI KERJA

Jakarta, 28 Desember 2022

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	WILLY PANGESTU
NIM	115190274
PROGRAM / JURUSAN	S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI	PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAXIAR INDOSURYA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 10 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji M. Tony Nawawi Drs., M.M.
2. Anggota Penguji - Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.
- Edalmen S.E., M.M.

Jakarta, 17 Januari 2023

Pembimbing,



(Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.)

ABSTRACT

(A) WILLY PANGESTU (115190274)

(B) *THE EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT MAXIAR INDOSURYA MEDIATED BY WORK MOTIVATION*

(C) xvi + 77 pages, 2023, 22 tables, 3 pictures, 4 appendices

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) ***Abstract:** This research was conducted with the aim of knowing the effect of compensation on employee performance, the effect of compensation on work motivation, and the effect of work motivation on employee performance. In this study, a quantitative paradigm was used as the basis of this research, with a causal type of research. The research object used was PT Maxiar Indosurya. The data collection method is in the form of a questionnaire with a 5-point interval scale. The number of respondents to the research is the population of PT Maxiar Indosurya employees as many as 60 people. then the data were analyzed using SmartPLS software. From this study it can be concluded that compensation has a positive effect on employee performance, compensation has a positive effect on work motivation, and work motivation has a positive effect on employee performance.*

(F) *Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance*

(G) *References List 68 (2003 – 2022)*

(H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

ABSTRAK

- (A) WILLY PANGESTU (115190274)
- (B) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAXIAR INDOSURYA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA
- (C) xvi + 77 halaman, 2023, 22 tabel, 3 gambar, 4 lampiran
- (D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) **Abstrak:** Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pada studi ini, digunakan paradigma kuantitatif sebagai dasar dari penelitian ini, dengan jenis penelitian kausal. Obyek penelitian yang digunakan adalah PT Maxiar Indosurya. Metode pengumpulan data berupa kuesioner dengan skala Interval 5 poin. Jumlah responden untuk penelitian adalah populasi pegawai PT Maxiar Indosurya sebanyak 60 orang. kemudian data dianalisis menggunakan *software* SmartPLS. Dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- (F) Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
- (G) Daftar Acuan 68 (2003 – 2022)
- (H) Ronnie Resdianto Masman S.E., M.A., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Lebih mudah untuk menang jika Anda melihat orang-orang dari sudut pandang yang berbeda.” (Jack Ma)

“Satu-satunya cara melakukan pekerjaan besar yaitu dengan mencintai apa yang kita kerjakan” (Steve Jobs)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan, Untuk keluargaku tercinta, teman-teman, & para pengajar,
Dari saya sekolah sampai kuliah yang telah memberikan motivasi & dukungan.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan anugerah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAXIAR INDOSURYA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA.”** dengan baik dan tepat waktu walaupun masih terdapat beberapa kekurangan di dalamnya. Peneliti ingin berterima kasih kepada Pak Ronnie Resdianto Masman selaku dosen pembimbing penulisan tugas akhir bimbingan dalam tata cara penulisan tugas akhir sehingga dapat terselesaikan. Peneliti juga ingin berterima kasih kepada responden yang turut serta membantu penelitian ini sehingga dapat berjalan sesuai dengan yang tim peneliti inginkan.

Berikut ini Peneliti mempersembahkan tugas akhir dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAXIAR INDOSURYA YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA.”** yang hasil penelitiannya menurut peneliti dapat membantu dan memberikan manfaat tentang kompensasi dalam suatu perusahaan.

Peneliti juga menyadari bahwa proposal tugas akhir ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Saya selaku Peneliti mengharapkan tugas akhir yang Peneliti tulis ini dapat dimengerti dengan baik dan dapat bermanfaat bagi pihak yang membacanya.

Bekasi, 27 Desember 2022



(Willy Pangestu)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. MASALAH.....	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan Dan Manfaat	5
1. Tujuan.....	5
2. Manfaat.....	5
BAB 2	7
LANDASAN TEORI.....	7
A. Gambaran Umum Teori	7
1. Perilaku Organisasi.....	7
2. Sumber Daya Manusia.....	10
B. Definisi Konseptual Variabel	14
1. Kompensasi	14
2. Motivasi Kerja.....	21
3. Kinerja Karyawan.....	26
C. Hubungan Antar Variabel	30
1. Kompensasi dan Kinerja Karyawan	30

2. Kompensasi dan Motivasi Kerja.....	31
3. Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	31
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	32
BAB 3	33
METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian.....	33
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel.....	33
1. Populasi	33
2. Teknik Pemilihan Sampel.....	34
3. Ukuran Sampel	35
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen.....	35
1. Operasionalisasi Variabel	35
2. Instrumen.....	37
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	38
1. Uji Validitas.....	38
2. Uji Reliabilitas.....	40
E. Analisis Data.....	41
1. Koefisien Determinan (R^2).....	41
2. Predictive Relevance (Q^2)	42
3. Effect Size (f^2)	42
BAB 4	43
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Deskripsi Subjek Penelitian	43
B. Deskripsi Objek Penelitian	46
C. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	49
1. Analisis Validitas	49
2. Analisis Reliabilitas.....	52
D. Hasil Analisis Data	52
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	52
2. Uji Predictive Relevance (Q^2).....	53
3. Uji Effect Size (f^2).....	54
4. Uji Hipotesis.....	54
E. Pembahasan.....	56
BAB 5	59
PENUTUP.....	59

A. Kesimpulan	59
B. Keterbatasan dan Saran.....	60
1. Keterbatasan	60
2. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	76

DAFTAR ISI TABEL

Tabel 2.1 – Model Penelitian	32
Tabel 3.1 – Indikator Variabel	36
Tabel 3.2 – Nilai <i>Outer Loadings</i>	38
Tabel 3.3 – Nilai <i>Cross Loading</i>	39
Tabel 3.4 – Pengujian Reliabilitas	40
Tabel 4.1 – Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 – Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	43
Tabel 4.3 – Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	44
Tabel 4.4 – Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.5 – Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.6 – Tanggapan Responden Mengenai Kompensasi	46
Tabel 4.7 – Tanggapan Responden Mengenai Motivasi.....	47
Tabel 4.8 – Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	48
Tabel 4.9 – Nilai <i>Outer Loadings</i>	49
Tabel 4.10 – Nilai <i>AVE</i>	50
Tabel 4.11 – Nilai <i>Cross Loadings</i>	51
Tabel 4.12 – Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4.13 – Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4.14 – Hasil Uji <i>Predictive Relevance</i>	53
Tabel 4.15 – Hasil Uji <i>Effect Size</i>	54
Tabel 4.16 – Hasil Uji Hipotesis.....	55
Tabel 4.17 – Hasil Uji Hipotesis.....	56

DAFTAR ISI GAMBAR

Gambar 1.1 – Penilaian Dari Pelanggan atas Kinerja Karyawan	3
Gambar 3.1 – Skala Interval Lima Poin.....	38
Gambar 4.1 – Outer Model	56

DAFTAR ISI LAMPIRAN

Lampiran 1 – Kuesioner.....	64
Lampiran 2 – Hasil Kuesioner	67
Lampiran 3 – Hasil Uji PLS.....	72
Lampiran 4 – Profil Perusahaan.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

A. MASALAH

1. Latar Belakang

Jika sebuah perusahaan ingin berhasil, ia harus memiliki tujuan. Pada umumnya, tujuan organisasi terkait dengan manfaat atau keuntungan dan mengikuti kepraktisan organisasi dalam jangka panjang. Perusahaan harus bersaing dengan perusahaan bisnis lain dengan tujuan serupa untuk mencapai tujuan tersebut. Di tengah persaingan dengan berbagai organisasi, organisasi memang harus fokus pada SDM mereka.

Menurut Mathis & Jackson (2011), istilah “sumber daya manusia” mengacu tidak hanya pada orang-orang yang bekerja untuk suatu organisasi atau bisnis, tetapi juga pada barang dan jasa yang mereka hasilkan untuk memberikan kontribusi bagi keberhasilan bisnis. Menurut Haryani, Hamid, & Susilo (2015), tingkat kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan memperkuat eksistensinya dalam menghadapi persaingan juga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Saat bekerja untuk mengembangkan bisnis, peran, sikap, dan komitmen karyawan sangat penting (Damayanti, Susilaningih, & Sumaryati, 2013). Akibatnya, manajemen SDM bisnis harus kompeten, dapat diandalkan, dan berkualitas tinggi.

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja dengan baik. Menurut Bangun (2012), kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat secara proporsional dengan jumlah karyawan berkinerja tinggi, memungkinkannya untuk berhasil bersaing (Ramadhan & Darmawan, 2018). Menurut Geradine & Belinda (2018), kesejahteraan karyawan berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang baik. Sesuai penelitian yang dipimpin oleh Geradine dan Belinda (2018), kinerja karyawan dalam suatu asosiasi atau organisasi dipengaruhi oleh *compensation* dan *work motivation*.

Kompensasi adalah semua pembayaran sebagai uang tunai secara langsung atau dengan implikasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas komitmen atau administrasi yang diberikannya kepada organisasi (Hasibuan, 2016). Selain itu, tingkat pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kinerja, dan prestasi setiap

karyawan biasanya menentukan tingkat kompensasi yang mereka terima (Mathis & Jackson, 2011). Sementara itu, inspirasi kerja adalah keadaan dalam karakter individu yang mendorong keinginan untuk menyelesaikan latihan untuk mencapai suatu tujuan (Haryani, Hamid, dan Susilo, 2015). Selain itu, kemampuan karyawan untuk berprestasi dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang merupakan faktor penting dalam produktivitas karyawan.

Dari gambaran di atas, mengawasi SDM, khususnya para pekerja organisasi, tentu bukanlah hal yang sederhana dan tidak penting, namun membutuhkan prosedur yang luar biasa. Selain memperhatikan serta melakukan penilaian terhadap kewajiban karyawan yaitu kinerjanya, organisasi juga harus fokus pada kebebasan setiap pekerja sebagai bentuk penghargaan atas presentasi mereka. Akibatnya, karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih termotivasi untuk bekerja. Objek penelitian digunakan dalam penelitian ini untuk menyelidiki hal tersebut lebih lanjut. PT Maxiar Indosurya dijadikan sebagai objek penelitian dalam penelitian ini.

PT Maxiar Indosurya adalah perusahaan yang menyediakan jasa kontraktor *air conditioning* dan teknisi AC. Berlokasi di Taman Tekno BSD City Sektor 12 Blok F4 No. 22, Banten, Tangerang Selatan PT Maxiar Indosurya menyediakan layanan pembelian, pemasangan, perawatan, dan perbaikan AC. Mereka melakukannya dengan dukungan teknisi ahli yang sudah terjamin, berpengalaman di bidangnya, dan mengenakan harga yang sewajarnya. PT Maxiar Indosurya telah bekerja sama dengan ratusan pelanggan di proyek residensial, komersial, dan industri.

Mengingat bahwa rumah, kantor, pabrik, pusat perbelanjaan, dan perusahaan lainnya biasanya menyertakan fasilitas AC dalam pengoperasiannya, AC telah berkembang menjadi kebutuhan sebagian besar individu. Saat ini, AC dapat mendinginkan sekaligus membersihkan udara di dalamnya. Untuk mendukung dan memaksimalkan pengoperasian semua komponen AC, maka diperlukan jasa service AC yang berperan sangat handal dan profesional.

Jasa teknisi merupakan bagian dari rangkaian jasa yang diberikan oleh PT Maxiar Indosurya. Layanan ini meliputi perencanaan pemasangan AC, yang memerlukan pengumpulan semua informasi teknis yang relevan tentang ruangan tempat AC akan dipasang, mencari tahu beban pendinginan dari ruangan, mencari tahu berapa banyak kapasitas AC yang dibutuhkan, menggambar tata letak dari instalasi, dan

sebagainya. AC yang juga dapat disesuaikan dengan estetika ruangan klien, pemilihan material unit kipas yang akan dipasang, penawaran harga, dan pelaksanaan pemasangan.

Selain itu, pelayanan yang diberikan meliputi perawatan AC secara rutin atau berkala dengan tujuan untuk menjamin kelancaran pengoperasian AC dan seluruh komponennya, mencapai efisiensi kinerja komponen, memperpanjang masa pakai komponen. , mengidentifikasi potensi kerusakan sejak dini untuk meminimalkan kerusakan, dan menerapkan standar perawatan AC.

PT Maxiar Indosurya memiliki visi untuk menjadi tenaga ahli pendingin (AC) yang dipercaya dan disewa untuk meningkatkan perbaikan lingkungan. Misi PT Maxiar Indosurya merupakan meningkatkan sumber daya manusia perusahaan sehingga dapat memberikan hasil yang dapat diandalkan dan layanan berkualitas tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan integritas, membina kerja sama yang maksimal dan hubungan baik dengan pelanggan, serta memberikan hasil yang dapat diandalkan.

Secara berkala, PT Maxiar Indosurya melakukan review terhadap kinerja karyawannya, khususnya teknisi. Tinjauan kinerja didasarkan pada penilaian yang diberikan oleh pelanggan untuk setiap pekerjaan yang diselesaikan melalui kuesioner.



Gambar 1.1 Penilaian Dari Pelanggan atas Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya

Sumber: Data diambil dari PT Maxiar Indosurya (2019)

Berdasarkan Gambar 1.1, rata-rata peringkat pelanggan menurun pada kuartal kedua tahun 2018 namun meningkat kembali pada kuartal berikutnya. Namun cenderung terlihat dari triwulan akhir 2018 hingga triwulan kedua dari triwulan terakhir

2019, penampilan para profesional dinilai semakin berkurang. Penurunan ini menandakan adanya masalah di PT Maxiar Indosurya yaitu pelanggan semakin tidak puas dengan kinerja karyawan dalam hal waktu respon, kecepatan penyelesaian pekerjaan, dan akurasi. Kinerja perusahaan mengalami penurunan akibat penurunan evaluasi kinerja ini yang menandakan bahwa kinerja perusahaan semakin tidak sesuai dengan harapan pelanggan.

Penurunan ini dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya dengan motivasi kerja karyawan. Judul kajian ini mengacu pada konteks latar belakang dari permasalahan di atas yaitu “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Maxiar Indosurya yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja.”

2. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang masalah di atas sebagai berikut:

- Adanya penurunan kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya.
- Adanya pengaruh penurunan kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya terhadap kompensasi.
- Adanya pengaruh penurunan kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya terhadap motivasi kerja.

3. Batasan Masalah

Karena penelitian yang ada memiliki cakupan yang sangat luas, maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Selain itu, penelitian ini memiliki keterbatasan waktu, uang, dan sumber daya lainnya. Penelitian dapat dilakukan secara lebih fokus dan komprehensif dengan membatasi masalah.

Fakta bahwa PT Maxiar Indosurya menjadi objek penelitian dalam penelitian ini membatasi ruang lingkup masalah. Penelitian ini menggunakan 60 orang yang merupakan karyawan PT Maxiar Indosurya sebagai responden. Karena jumlah populasi yang kecil, maka pengambilan sampel tidak dilakukan. Selain itu, penelitian ini hanya

membahas beberapa variabel, seperti kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi.

4. Rumusan Masalah

Peneliti mengusulkan rumusan masalah berikut berdasarkan latar belakang yang diberikan:

- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya?
- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PT Maxiar Indosurya?
- Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya?
- Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

B. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya.
- Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja PT Maxiar Indosurya.
- Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Maxiar Indosurya.

2. Manfaat

- Manfaat Praktis

Diharapkan para praktisi dapat mengacu pada penelitian ini ketika mengambil keputusan tentang strategi dan pengambilan keputusan perusahaan, khususnya yang menyangkut kinerja karyawan, motivasi kerja, dan kompensasi.

□ Manfaat Teoritis

Pembaca studi ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi mengenai dampak kompensasi terhadap kinerja dan motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Burma, Z. A. (2014). Human Resource Management and Its Importance for Today's Organizations. *International Journal of Education and Social Science*, 1(2), 85-94.
- Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Gerardine, E., & Belinda, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi di Java Paragon Hotel & Residence. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Gondokusumo, S., & Sutanto, E. M. (2015). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMK)*, 17(2), 186-196.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Haryani, S. S., Hamid, D., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1-7.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jatmiko, E. D., Swasto, B., & Eko, G. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 21(1).
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Leonardo, E., & Andreani, F. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia. *AGORA*, 3(2), 28-31.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. USA: Cengage Learning.
- Maturidi, A. D. (2014). *Metode Penelitian Teknik Informatika*. Yogyakarta: Deepublish.
- Niles, N. J. (2013). *Basic Concepts of Health Care Human Resource Management*. USA: Jones & Bartlett Publishers.
- Niles, N. J. (2013). *Basic Concepts of Health Care Human Resource Management*. USA: Jones & Bartlett Publishers.

- Nugroho, A. E., Hasanuddin, B., & Brasit, N. (2011). Pengaruh Coaching Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Individual (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Support Services Departemen Production Services PT. International Nickel Indonesia, Tbk). *Jurnal Universitas Hasanuddin*.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83).
- Purnama, C., & Kempa, S. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahaya Citrasurya Indoprima. *AGORA*, 4(2), 33-39.
- Ramadhan, M. F., & Darmawan, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 125-133.
- Randhawa, G. (2007). *Human Resource Management*. New Delhi: Atlantic.
- Saputri, D. L. (2018). Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Food and Beverage Department di Hotel Grand Central Pekanbaru. *JOM FISIP*, 5(1), 1-11.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A skill building approach*. United States: John Wiley & Sons.
- Stufflebeam, D. L., & Zhang, G. (2017). *The CIPP Evaluation Model: How to Evaluate for Improvement and Accountability*. Guilford Publications.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Trilaksono, Y. A. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Rejo Agung Madiun. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya*, 4(2), 156-169.
- Ulfa, M., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Winarni, E. W. (2018). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Geradine, E., & Belinda, G. (2018). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI MEDIASI DI JAVA PARAGON HOTEL & RESIDENCE. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 528–539.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research methods for business: A skill building approach*.

In *Long Range Planning* (Vol. 26, Issue 2). John Wiley & Sons.

[https://doi.org/10.1016/0024-6301\(93\)90168-f](https://doi.org/10.1016/0024-6301(93)90168-f)

Ghozali, I. (2020). *Grand Theory*. Badan Penerbit Yoga Pratama.

Stephen P. Robbins, M. Coulter. (2016) *Manajemen*. Badan Penerbit Penerbit Erlangga.

