



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KARYA UTAMA PERDANA**

SKRIPSI

Syap Fauzan

1602025003

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KARYA UTAMA PERDANA**

SKRIPSI

Syap Fauzan

1602025003

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA UTAMA PERDANA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 7 Desember 2020

Yang Menyatakan,



Syap Fauzan

NIM. 1602025003

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

**JUDUL : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTKARYA
UTAMA PERDANA**

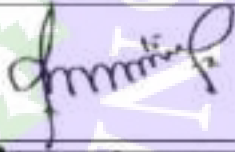
NAMA : SYAP FAUZAN

NIM : 1602025003

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

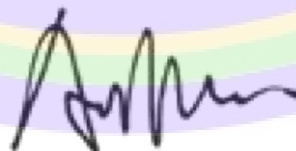
TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

Skrripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, SE., MA.	

Mengetahui,

**Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA**



Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT KARYA UTAMA PERDANA**

Yang disusun oleh :
Syap Fauzan
1602025003

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada Tanggal : 24 Februari 2021

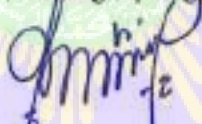
Tim Penguji :

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Asep Sutarman, MBA.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.)

Anggota :



(Deni Adha Akbari, SE., M.Si.)

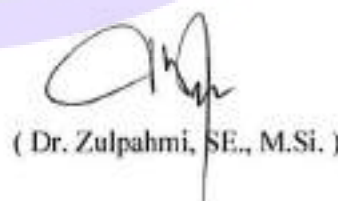
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM.)



(Dr. Zulpahmi, SE., M.Si.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Syap Fauzan
NIM : 1602025003
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

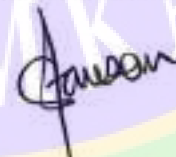
Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA UTAMA PERDANA”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 7 Desember 2020
Yang menyatakan,


(Syap Fauzan)
NIM. 1602025003

ABSTRAK

Syap Fauzan (1602025003)

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KARYA UTAMA PERDANA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Utama Perdana. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel yang terikat. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Teknik pengolahan data dan analisis data yang digunakan antara lain, analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis uji koefisien korelasi, analisis koefisien korelasi berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan kedua variabel bebas yaitu Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Syap Fauzan (1602025003)

THE EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT KARYA UTAMA PERDANA.

The Thesis of Bachelor Degree Program Management. Economical and Business Faculty of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords : Compensation, Motivation, Employee Performance.

This study aims to determine the relationship between compensation and motivation on the performance of employees of PT Karya Utama Perdana. The variables examined in this study are compensation and motivation as independent variables and employee performance as dependent variables. This study used a purposive sampling method with data collection techniques through a questionnaire. Data processing techniques and data analysis used include descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classical assumption test, correlation coefficient test analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing. The results showed that partially compensation has a positive and significant effect on employee performance. Partially motivation has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously the two independent variables, namely compensation and motivation together have a positive and significant effect on the dependent variable, namely employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang terang benderang serta kedua orang tua (Romadlon dan Rokhatun) dan keluarga tercinta yang telah membesarkan, merawat, mendidik, dan selalu memberikan dukungan, menyemangati, mendoakan dan membantu peneliti dalam segala hal sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Utama Perdana”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dalam penyelesaian skripsi ini peneliti banyak mendapatkan bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan panjang umur dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Sunarta, S.E., MM., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammdiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, dan koreksi serta arahan

hingga terselesaikannya skripsi ini.

9. Bapak Emaridial Ulza, SE., MA. selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, dan koreksi serta arahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat selama saya kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
11. Orang tua tercinta, Almarhum Bapak Azhar Effendi dan Almarhumah Ibu Siti Masitoh yang melahirkan, membesarkan, mendidik dan mendoakan penulis sampai akhir hayatnya.
12. Elisa Indiyani, selaku istri tercinta yang memberikan dorongan, motivasi serta doa terbaik dalam proses pengerjaan skripsi.
13. Keluarga besar nenek Iyom, kampung lio pabrik Jasinga Bogor atas limpahan kasih sayang dan nasihat cara beradab yang baik.
14. Bapak Tatu Hartoyo selaku *General Manager* atas bimbingan nasihat dan arahnya.
15. Mas Peno selaku *Senior Manager Marketing* dan *Casual Leasing* atas keteladanannya.
16. Teman-teman kantor, tim *Marketing* dan *Casual Leasing* atas *Support* dan bantuannya selama bekerja.
17. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA angkatan 2016.
18. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan kontribusi serta masukan positif terhadap penulis.

Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penelitian skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarokatuh

Jakarta, 7 Desember 2020

Penulis



(Syap Fauzan)

NIM 1602025003



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
PENGESASAAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	11
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	11
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	12
1.2.3 Perumusan Masalah	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Telaah Pustaka	35
2.2.1 Kinerja Karyawan.....	35
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	35
2.2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	36
2.2.1.3 Dimensi dan indikator Kinerja.....	37
2.2.2 Kompensasi.....	38
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi.....	39
2.2.2.2 Tujuan pemberian Kompensasi.....	40
2.2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Kompensasi.....	41

2.2.2.4	<i>Dimensi dan Indikator Kompensasi</i>	43
2.2.3	<i>Motivasi</i>	44
2.2.3.1	<i>Pengertian Motivasi</i>	44
2.2.3.2	<i>Teori Motivasi</i>	45
2.2.3.3	<i>Dimensi dan Indikator Motivasi</i>	46
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	47
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	52
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	52
3.2.1	<i>Identifikasi Variabel</i>	52
3.2.2	<i>Definisi Operasional Variabel</i>	53
3.2.2.1	<i>Kinerja Karyawan</i>	53
3.2.2.2	<i>Kompensasi</i>	53
3.2.2.3	<i>Motivasi</i>	54
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	55
3.3.1	<i>Populasi</i>	55
3.3.2	<i>Sampel</i>	56
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	57
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	57
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan data</i>	57
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	58
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	59
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	59
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	59
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	60
3.5.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	61
3.5.3.1	<i>Uji Normalitas</i>	61
3.5.3.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	62
3.5.3.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	62
3.5.3.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	63
3.5.4	<i>Analisis Model Regresi Linear Berganda</i>	64
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi (R)</i>	64
3.5.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R Square (R²)</i>	65

3.5.7	<i>Pengujian Hipotesis</i>	67
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	69
4.1.1	<i>Sejarah Singkat PT Karya Utama Perdana</i>	69
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT Karya Utama Perdana</i>	70
4.1.3	<i>Struktur Organisasi</i>	71
4.1.4	<i>Data Deskriptif Responden</i>	72
4.1.5	<i>Uji Kualitas Data</i>	75
4.1.5.1	<i>Uji Validitas</i>	75
4.1.5.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	77
4.1.6	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	77
4.1.6.1	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Kompensasi (X₁)</i>	78
4.1.6.2	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Motivasi (X₂)</i>	85
4.1.6.3	<i>Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)</i>	92
4.1.7	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	99
4.1.7.1	<i>Uji Normalitas</i>	99
4.1.7.2	<i>Uji Multikolinearitas</i>	100
4.1.7.3	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	102
4.1.7.4	<i>Uji Autokorelasi</i>	103
4.1.8	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	104
4.1.9	<i>Analisis Koefisien Korelasi (R)</i>	106
4.1.10	<i>Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R Square (R²)</i>	107
4.1.11	<i>Pengujian Hipotesis</i>	108
4.1.11.1	<i>Uji Signifikansi Parsial (Uji t)</i>	108
4.1.11.1	<i>Uji Signifikansi Simultan (Uji F)</i>	109
4.2	Pembahasan.....	110
BAB V PENUTUP		
5.1	Kesimpulan	114
5.2	Saran	115
DAFTAR PUSTAKA		117
DAFTAR LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR GAMBAR

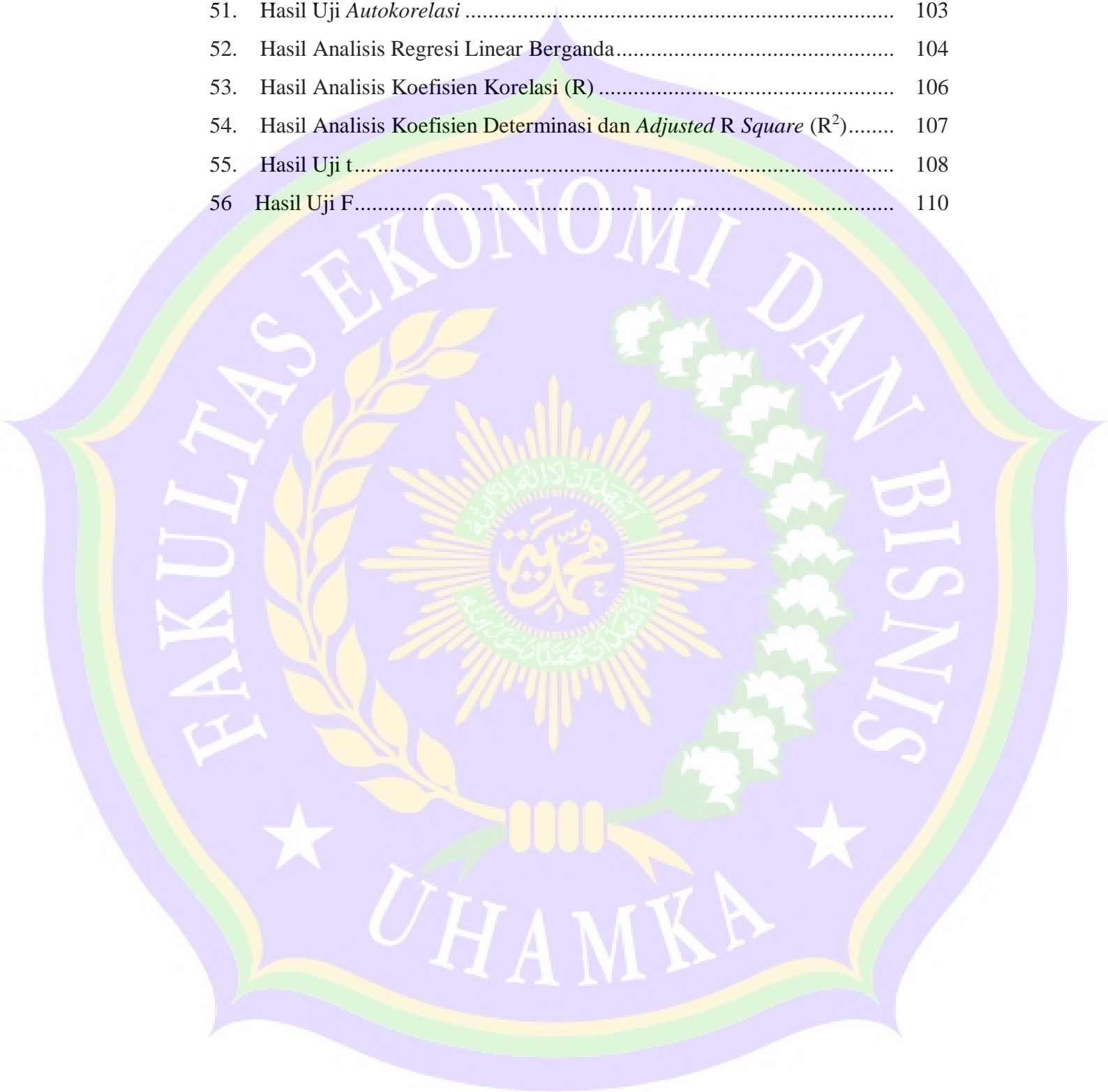
Gambar	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	50
2.	Struktur Organisasi PT. Karya Utama Perdana	70
3.	Grafik Normal Probability Plot	99
4.	Grafik Scatterplot	102

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.	Tingkat Kejujuran Atasan.....	2
2.	Persentase Buruh / Karyawan / Pegawai Menurut Upah / Gaji Bersih Sebulan yang dibawah dan diatas UMP Tahun 2015 – 2020	3
3.	Pencapaian Kinerja.....	8
4.	Tabel Kompensasi	9
5.	Benefit	10
6.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
7.	Operasional Variabel Penelitian.....	54
8.	Populasi dan Sampel.....	57
9.	Bobot Nilai Penggunaan Skala <i>Likert</i>	58
10.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden.....	60
11.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya <i>Autokorelasi</i>	63
12.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear	65
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	72
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	72
15.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	73
16.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	73
17.	Uji Validitas Kompensasi (X_1)	74
18.	Uji Validitas Motivasi (X_2).....	75
19.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	76
20.	Uji Reliabilitas Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan	77
21.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif	77
22.	Gaji yang diterima Karyawan Setiap Bulan Tepat Waktu.....	78
23.	Gaji yang diberikan Perusahaan Sesuai dengan Kondisi Pekerjaan	79
24.	Bonus Akhir Tahun diberikan pada Setiap Karyawan Tanpa Terkecuali	80
25.	Besarnya Bonus Sesuai dengan Posisi Jabatan pada Perusahaan	80
26.	Asuransi Kesehatan Mencakup Diri Karyawan, Istri dan 2 Anak	81
27.	Asuransi yang diberikan Perusahaan Mencakup Asuransi Jiwa	81

28.	Tunjangan Hari Raya yang diterima Minimal 1 Bulan Gaji Setiap Tahunya	82
29.	Dana Pensiun diberikan Pada Masa Akhir Jabatan Sesuai Dengan Lama Bekerja	83
30.	Skor dan Rata – rata Indikator Kompensasi (X_1).....	83
31.	Kondisi Pekerjaan Tidak Menjadikan Beban Setiap Karyawan	85
32.	Supervisi yang Menyenangkan Dari Atasan Tanpa Adanya Tekanan yang Berlebihan.....	86
33.	Adanya Jenjang Karir Bagi Setiap Karyawan yang Berprestasi Agar dijadikan Peluang Untuk Maju	86
34.	Mendapatkan Pengakuan dari Atasan Atas Pekerjaan yang Telah dilakukan	87
35.	<i>Training/</i> Pelatihan diberikan Kepada Setiap Karyawan Untuk Pengembangan Karir	88
36.	Setiap Karyawan Menyelesaikan Pekerjaan dengan Tanggung Jawab yang Tinggi Sebagai Komitmen Terhadap Perusahaan.....	88
37.	Prestasi yang diraih Karyawan Merupakan Hasil Kerja Keras Serta Kepedulian Perusahaan Terhadap Karyawan	89
38.	Kepedulian Perusahaan Terhadap Karyawan Menjadikan Kepuasan Kerja Karyawan.....	90
39.	Skor dan Rata – rata Indikator Motivasi (X_2)	90
40.	Kecepatan dalam Menyelesaikan Pekerjaan Menjadikan Nilai Lebih Bagi Setiap Karyawan	92
41.	Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat waktu Menjadikan Karyawan Lebih Produktif.....	93
42.	Kerapihan, Baik Secara Penampilan Maupun Ruang Kerja Membuat Suasana Pekerjaan Menjadi Menyenangkan.....	93
43.	Ketelitian Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Dapat Meminimalisir Kesalahan dalam Bekerja	94
44.	Kerjasama Antar Rekan Kerja Membuat Pekerjaan Semakin Mudah Terselesaikan	95
45.	Kekompakan dalam Tim atau Antar <i>Department</i> dibutuhkan ntuk Menghindari Perselisihan	95
46.	Pengambilan Keputusan yang Melibatkan Karyawan dapat Membuat Karyawan Merasa dihargai.....	96
47.	Hasil Kerja yang Maksimal Mendapat Apresiasi dari Perusahaan	97

48.	Skor dan Rata – rata Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	97
49.	Hasil Uji Normalitas.....	100
50.	Hasil Uji <i>Multikolinearitas Tolerance</i> dan VIF.....	101
51.	Hasil Uji <i>Autokorelasi</i>	103
52.	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	104
53.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	106
54.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi dan <i>Adjusted R Square</i> (R ²).....	107
55.	Hasil Uji t.....	108
56.	Hasil Uji F.....	110



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/13
2.	Data Kuesioner.....	2/13
3.	Data Responden	3/13
4.	<i>Output</i> Data SPSS	4/13
5.	Tabel r.....	5/13
6.	Tabel t.....	6/13
7.	Tabel f.....	7/13
8.	Tabel DW.....	8/13
9.	Surat Tugas	9/13
10.	Formulir Pengajuan Judul.....	10/13
11.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 1	11/13
12.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing 2	12/13
13.	Daftar Riwayat Hidup	13/13

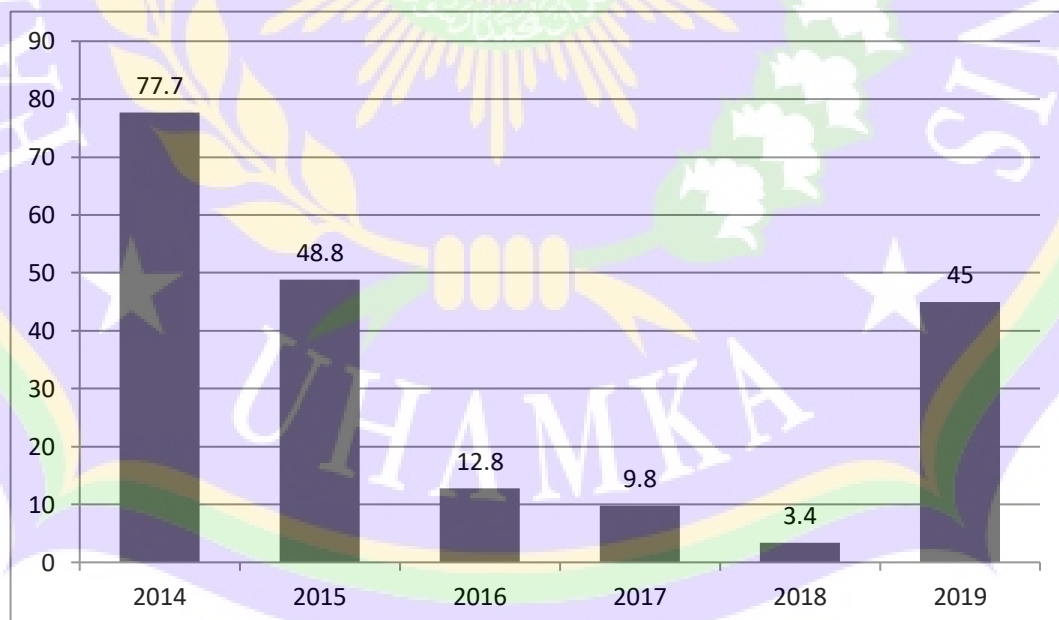
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia menjadi salah satu bagian dari Negara-negara dengan jumlah penduduk yang sangat besar, peningkatan populasi penduduk tidak sejalan dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia, sehingga persaingan dalam dunia usaha saat ini benar-benar sangat ketat. Banyaknya kasus pemutusan hubungan kerja atau *turn over* pada suatu perusahaan lebih dikarenakan kurangnya performa karyawan dalam hal kinerja. Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan revolusi industri yang sudah memasuki 4.0 membuat perusahaan berpikir keras untuk memenangi persaingan dengan *competitor* lainnya, bahkan saat ini sedang menuju era 5.0 yang dikembangkan oleh China akan membuat semua unsur pekerjaan digantikan robot, namun demikian sistem operasional tetap ada pada sumber daya manusia yang dimiliki setiap perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar yang bergerak diberbagai bidang seperti manufaktur, industri otomotif, hingga properti adalah salah satu dari sekian banyak perusahaan yang merasakan kemajuan dari teknologi dimana hampir dari semua komponen produksi dan sistem operasionalnya sudah berbasis *Robotic* dan *Digital*, jika hal ini tidak diikuti dengan performa sumber daya manusia yang mumpuni dan berkualitas, maka sebaik apapun teknologi suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan sempurna.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, dimana jika kinerja karyawan meningkat maka secara otomatis visi dan misi perusahaan akan tercapai. Melansir dari laman *Gatra.com* berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh “Dale Carnegie Indonesia” yang melibatkan 4.400 tenaga kerja tetap di 17 negara dan 4 benua termasuk Indonesia, mulai dari karyawan, direktur, sampai dengan pemilik perusahaan dengan metode *online web-based survey*. Sedangkan untuk Indonesia menyertakan sekitar 205 pekerja dari perusahaan kecil hingga besar dengan usia di atas 21 tahun mendapatkan hasil bahwa 10% karyawan di Indonesia merasa atasannya tidak jujur, 35% karyawan merasa atasannya jujur, sedangkan sisanya sebesar 55% karyawan merasa atasannya terkadang saja jujur.

Tabel 1
Angka PHK di Indonesia, 2014 - 2019

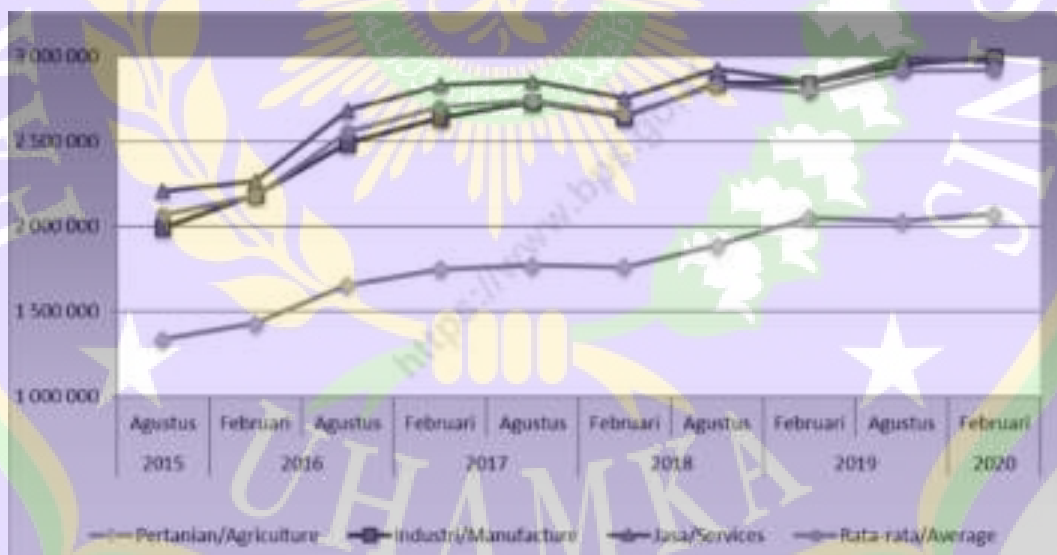


Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan

Dari data diatas dijelaskan bahwa tingkat Pemutusan Hubungan kerja di Indonesia sejak tahun 2014 sampai dengan 2018 terus mengalami penurunan, namun pada tahun 2019 kembali mengalami kenaikan. Hal ini dikarenakan beberapa faktor salah satunya adalah kinerja karyawan yang tidak maksimal.

Untuk kompensasi di Indonesia merujuk dari laman Badan Pusat Statistik (BPS) berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perusahaan-perusahaan yang memberikan kompensasi berupa gaji diatas dan dibawah Upah Minimum Provinsi (UMP), persentase nya tidak jauh berbeda.

Tabel 2
Rata-rata upah / gaji bersih buruh / karyawan pegawai menurut lapangan pekerjaan utama (rupiah)
Tahun 2015 - 2020



Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa kompensasi berupa upah atau gaji dikelompokkan berdasarkan sektor pekerjaan, dimana sektor pekerjaan dengan

upah / gaji tertinggi ada pada sektor jasa dibandingkan dengan sektor – sektor pekerjaan lainnya seperti pertanian dan industri. Hal ini mengindikasikan bahwa Indonesia sedang menuju ke tahap yang lebih baik dari negara berkembang menuju negara maju, karena saat ini di negara – negara maju pendapatan masyarakatnya lebih banyak dari sektor jasa dibandingkan dengan penjualan produk.

Untuk menjaga kinerja karyawan setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda seperti fokus pada pemberian kompensasi guna meningkatkan motivasi, sistem penilaian terbuka, pemenuhan hak karyawan, pemberlakuan *Reward* dan *Punishment*, kepastian jenjang karir untuk karyawan berprestasi sebagai motivasi karyawan, serta adanya kompetensi atau persaingan yang sehat dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2011) Jadi kemajuan suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya, dalam hal ini perusahaan sangat berperan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian karyawan dengan cara memberikan kompensasi yang layak, dukungan motivasi, sarana dan prasarana pendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berorientasi pada tujuan yaitu untuk memperoleh keuntungan maksimal dengan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Untuk mencapai tujuan tersebut biasanya perusahaan akan mencari karyawan dengan kriteria tinggi yang dianggap tepat untuk mengisi posisi yang diinginkan oleh perusahaan, namun pada kenyataannya banyak sekali perusahaan yang tidak mengindahkan

kompensasi guna menjaga motivasi karyawannya setelah bertahun-tahun bekerja sehingga kinerja karyawan akan menurun dan berdampak pada tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan dimana karyawan harus dijaga dan dipelihara dengan terus memupuk motivasinya agar tidak menurun. Dengan motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan secara tidak langsung akan berdampak pada kinerja yang optimal, motivasi tinggi membuat karyawan lebih energik, bersemangat dan akan membuat karyawan mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk bekerja dengan ikhlas tanpa adanya keterpaksaan. Karyawan dengan motivasi yang rendah cenderung menampilkan perasaan gelisah, tidak bersemangat, tidak nyaman dan menganggap pekerjaan sebagai beban sehingga terkadang pekerjaan yang seharusnya selesai dengan cepat dan tepat menjadi tertunda.

Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan, dengan pemberian kompensasi yang besar secara tidak langsung akan membuat karyawan lebih bersemangat untuk pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sehingga kinerja karyawan akan ikut terangkat (Andriawan, 2015). Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi membuat seseorang akan secara sukarela melakukan pekerjaan tanpa adanya keterpaksaan (Ernika, 2016). Sedangkan untuk motivasi pada karyawan biasanya merupakan efek domino dari pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawan.

Motivasi kerja menjadi dorongan mental bagi seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil terbaik. Motivasi biasanya

berjalan lurus atau sebanding dengan kinerjanya dimana karyawan dengan motivasi tinggi, maka kinerja yang dihasilkanpun akan tinggi. Sebaliknya jika karyawan dengan motivasi kerja rendah, maka kinerja yang dihasilkanpun akan rendah. Salah satu tujuan dari motivasi yaitu untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi karyawan serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dan perusahaan berhasil mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kompensasi dan motivasi sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan, dimana satu sama lain saling berkaitan. Pemberian kompensasi yang baik secara tidak langsung akan meningkatkan motivasi karyawan dan berdampak pada kinerja yang meningkat. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Studi analisis terdahulu telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, beberapa diantaranya dilakukan oleh Wijaya & Andreani (2015), Andriawan (2015), Njoroge & Kwasira (2015), Omollo (2015), Bao & Nizam (2015), Ernika (2016), Walsa & Ratnasari (2016), Nisyak (2016), Widyaningtyas (2016), Ali dkk (2016), Yulianita (2017), Jean, Ngui & Robert (2017), Okwudili & Ogbu (2017), Nabi dkk (2017), Ekundayo (2018), Keynan (2018), Sugiharjo & Aldata (2018), Rahmawati (2018), Khodijah & Asim S.Sos, MSi (2018), Nanulaitta (2018), Siddiqi & Tangem (2018), Agusentoso (2019), Irawati (2019), Rostiana & Iskandar (2020), metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif

deskriptif, analisa yang digunakan regresi dengan bantuan SPSS dan teknik pengumpulan data dengan cara studi pustaka, wawancara, kuesioner serta *observasi*. Penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Fransisca (2015) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. Senada dengan penelitian Rahmawati (2018) menjelaskan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga Bandung.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Joesoef (2019) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh terkait kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Caringin Garut.

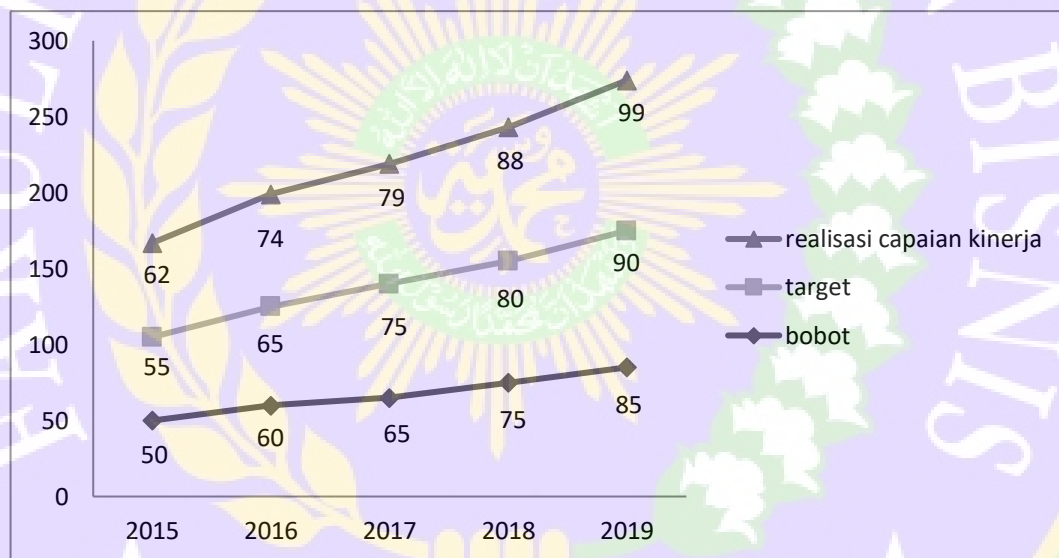
Pada penelitian lain kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, hal ini didukung oleh penelitian Ernika (2016) yang menyebutkan bahwa komunikasi organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Inti *Tractors* Samarinda. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siddiqi & Tangem (2018), yang mengemukakan bahwa *Work Environment* (lingkungan kerja) mempengaruhi kinerja karyawan *Insurance Companies of Bangladesh*.

Berdasarkan penjelasan diatas, baik dalam jurnal nasional maupun internasional bahwa tidak hanya kompensasi dan motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi ada beberapa faktor lain yang mempengaruhinya.

PT. Karya Utama Perdana yang bergerak dalam bidang property guna menjaga kinerja karyawannya maka perusahaan memberikan kompensasi dengan memakai sistem berdasarkan kompleksitas jabatan / pekerjaan, pengalaman, pendidikan, tanggung jawab, serta kondisi kerja. Kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Perdana terbilang cukup tinggi, hal ini dapat terlihat dari capaian kinerja karyawan melalui KPI (*Key Performance Indicator*) seperti dalam table di bawah ini:

Tabel 3

Pencapaian Kinerja

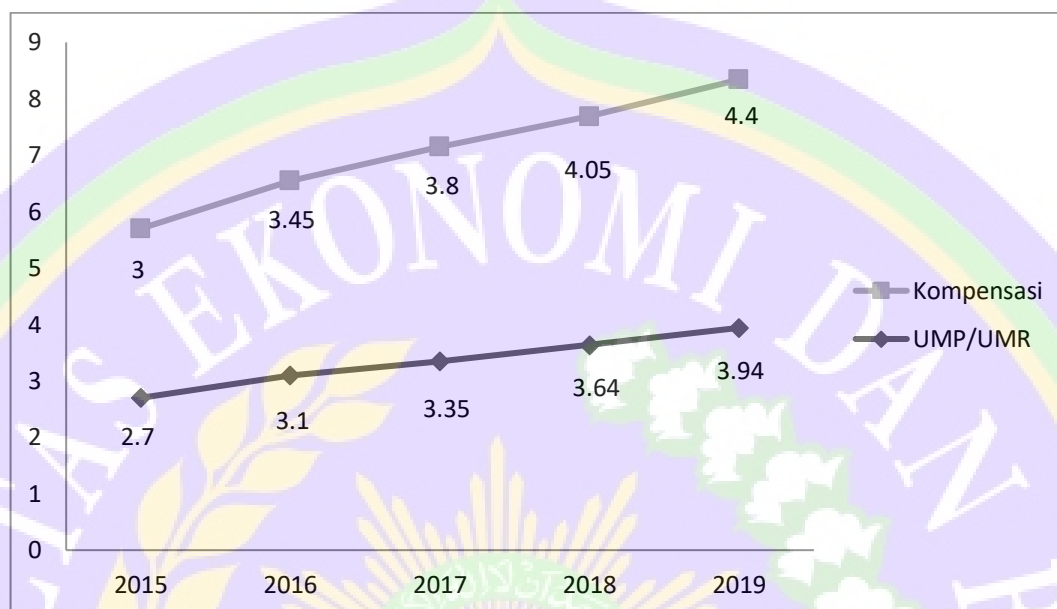


Sumber : Divisi Pengembangan PT. Karya Utama Perdana

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Karya Utama Perdana terus meningkat setiap tahunnya, walaupun bobot pekerjaan dan target yg ditingkatkan setiap tahun tetapi realisasi capaian kinerja karyawan selalu melampaui keduanya. Motivasi karyawan sangat tinggi dikarenakan kompensasi yang diberikan PT. Karya Utama Perdana terbilang baik.

Tabel 4

Tabel Kompensasi



Sumber : *Human Resources Department* PT. Karya Utama Perdana

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pemberian kompensasi PT. Karya Utama Perdana berupa gaji setiap tahunnya selalu melebihi dari standar UMP / UMR yang telah ditetapkan pemerintah provinsi DKI Jakarta. Seperti pada tahun 2015 dimana UMP / UMR yang ditetapkan oleh pemerintah provinsi DKI Jakarta sebesar Rp. 2,7 juta, maka PT. Karya Utama Perdana menetapkan rata – rata upah minimum yang diberikan sekitar diangka Rp. 3 juta dan selalu meningkat pada tahun – tahun berikutnya. Selain gaji PT. Karya Utama Perdana pun memberikan kompensasi berupa insentif, benefit asuransi, tunjangan serta sarana dan prasarana penunjang seperti member parkir & koperasi karyawan seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5**Benefit**

No	Kategori	Ya	Tidak	Keterangan
1	Gaji	✓		Karyawan tetap
2	Upah	✓		<i>Freelance</i>
3	Insentif	✓		Kinerja diatas standar
4	Asuransi	✓		BPJS & Swasta
5	Sarana	✓		Member parkir, Mushola, Koperasi, Kendaraan operasional, Function room

Sumber : *Human Resources Department* PT. Karya Utama Perdana

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa PT. Karya Utama perdana dalam pemberian kompensasi kepada karyawan, sudah memenuhi dua unsur kompensasi yaitu *Direct Compensation* (gaji / upah) maupun *Indirect Compensation* (insentif, asuransi, sarana). Hal ini senada dengan hasil dari wawancara dengan beberapa karyawan tentang alasan tetap setia bekerja pada perusahaan PT. Karya Utama Perdana salah satunya adalah pemberian jaminan kesehatan melalui asuransi swasta dengan plafon dan akses klaim disesuaikan dengan tinggi jabatan atau yang dalam hal ini berkaitan dengan kompensasi, hal ini menurut karyawan sangat membantu dikarenakan tidak semua karyawan mempunyai dana cadangan ketika sakit terutama bagi karyawan yang sudah berumah tangga dan memiliki anak.

Walaupun setiap karyawan sudah memiliki BPJS kesehatan, namun asuransi swasta lebih mudah dan cepat dalam proses administrasi di Rumah Sakit.

Fenomena ini menarik untuk diangkat karena pada saat ini karyawan lebih fokus terhadap pemenuhan hidup, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarga serta tingginya biaya kesehatan pada Rumah Sakit dan proses administrasi yang rumit jika hanya menggunakan BPJS kesehatan.

Maka berdasarkan latar belakang, fenomena dan hasil penelitian yang masih berbeda-beda, penulis merasa tertarik melakukan penelitian lanjutan yang harapannya dapat memberikan hasil positif dan berguna untuk dijadikan pedoman bagi perusahaan dengan data yang relevan pada kondisi saat ini. Oleh sebab itu, pada bagian skripsi ini, penulis mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Utama Perdana”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang, pengamatan, dan hasil wawancara maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada PT. Karya Utama Perdana adalah sebagai berikut:

1. Tingginya kompensasi yang diberikan PT. Karya Utama Perdana terlihat dari benefit yang didapat karyawan selain gaji
2. Tingginya motivasi karyawan PT. Karya Utama Perdana dengan indeks pekerjaan yang selesai tepat waktu
3. Pencapaian kinerja yang tinggi setiap tahunnya melebihi dari target perusahaan

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini tidak meluas ke masalah lain dan keterbatasan waktu serta sumber daya yang dimiliki, maka penulis memberikan batasan masalah hanya pada Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen (terikat).

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Utama Perdana ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Utama Perdana ?
3. Apakah secara simultan Kompensasi dan Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Karya Utama Perdana ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Utama Perdana.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Utama Perdana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Utama Perdana.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan dan untuk dijadikan acuan sebagai bahan studi banding untuk melakukan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu pada dunia kerja sebenarnya.

3. Bagi Praktis

Untuk dijadikan bahan dalam mengambil langkah perbaikan dan sebagai bahan pendukung pengambilan keputusan dalam masalah perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusentoso, Randhy (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. J.CO Donuts & Coffee BSD Square Tangerang Selatan*. ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No. 3, Juni 2019. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Ali, Amjad. (2016). *The Impact of Motivation on The Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2016, Vol.6 No.9.ISSN : 2222-6990. Management College, Fujian Agriculture and Forestry University, China.
- Amstrong, Michael. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Andriawan, Rizki. (2015). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gudang Sparepart Yamaha Cabang Jember*. Skripsi S1, Universitas Jember.
- Ardana, I Komand, dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaha Ilmu.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bao, Connie & Nizam, Ismail. (2015). *The Impact of Motivation on Employee Performance in The Electronics Industry in China*. International Journal of Accounting, Business and Management. Vol.3 No.2 September 2015. ISSN 2289-4519. School of Accounting and Business Management FTMS Global Malaysia.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ekundayo, Oluwayomi Ayoade. (2018). *The Impact of Motivation on Employee Performance in Selected Insurance Companies in Nigeria*. International Journal of African Development V.5 N.1 Spring 2018. Joseph Ayo Babalola University, Nigeria.

Ernika, Desy. (2016). *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda*. eJournal Ilmu Komunikasi, Volume 4, Nomor 2, 2016 : 87 – 101. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hamali, Arif Yusuf. (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja (Studi Kasus Pada PT X Bandung)*. Journal The Winners. 14 (2): 77 – 86.

Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Hasibuan, Malayu SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Irawati, Laila. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Medika BSD Tangerang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. Jenius Vol.3 No.1 September 2019. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.

Jean, Kimani N., Thomas Katua Ngui & Arasa Robert. (2017). *Effect of Compensation Strategies on Employee Performance : A Case Study of Mombasa Cement Limited*. International Journal of Innovative Social Sciences & Humanities Research 5(3):25-42, July-Sept., 2017. ISSN:2354-2926. The Catholic University of Eastern Africa.

Joesoef, Iis Iskandar (2019). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Caringin Garut*. Jurnal Ekonam Vol.1 No.2 Agustus 2019. Fakultas Ekonomi Universitas Bandung Raya.

- Kartika, Andi. (2010). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Ketidakpastian Lingkungan Dalam Hubungan Antara partisipasi Anggaran Dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rusah Sakit Swasta di Kota Semarang)*. Jurnal Akuntansi. Februari Hal, 39 – 60 ISSN 1979 – 4886.
- Keynan, Warsame Hussein. (2018). *Effect of Compensation Management Practices on Employee Performance in Wajir County Kenya*. Thesis Master of Business Administration (Corporate Management). KCA University.
- Kodijah, Siti & Asim S.Sos, MSi. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Faida Gemilang Jatimakmur Bekasi*. Jurnal Administrasi dan Manajemen. Vol.8 No.2, 2018. Universitas Respati Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham. (1984). *Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi Dengan Rancangan Hierarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Miftahun & Sugiyanto. (2010). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Mediator Motivasi Kerja*. Jurnal Psikologi Volume 37 No.1 94 – 109.
- Murty, Windy Aprilia & Hudiwinarsih, Gunasti. (2012) *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review, Vol.2 No.2 July 2012, Page 215-228, ISSN 2086-3802. STIE Perbanas Surabaya.
- Nabi, Md. Nurun dkk. (2017). *Impact of Motivation on Employee performances : A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. Arabian Journal of Business and Management Review. ISSN : 2223-5833. Bangladesh University of Textiles.
- Nanulaitta, Deflin Tresye. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon*. Jurnal Manajemen Ide Inspirasi MINDS. Vol.5 No.2 Juli-Desember 2018:203-218. Jurusan Administrasi Bisnis. Politeknik Negeri Ambon.
- Nisyak, Ila Rohmatun. (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jago Diesel Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 5 No. 4 April 2016. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.

- Njoroge, Sheila Wambui & Kwasira, Josephat. (2015). *Influence of Compensation and Reward on Performance of Employees at Nakuru County Government*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 17, Issue 11 .Ver. I (Nov. 2015), PP 87-93 www.iosrjournals.org. Jomo Kenyatta University of Agriculture & Technology P.o. Box 62000 – 00200 Nairobi, Kenya.
- Okwudili, B. E & Edeh Friday Ogbu. (2017). *The Effect of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service : Study of Rivers State Board of Internal Revenue Service*. Journal of Strategic Human Resource Management. Volume 6 Issue 2 June 2017. Department of Industrial Relations & Personnel Management College of Management Sciences, Michael Okpara University of Agriculture, Umudike, Nigeria.
- Omollo, Pamela Akinyi & Oloko. (2015). *Effect Of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country*. International Journal of Human Resource Studies Vol. 5 No. 2. 87 – 103.
- Omollo, Pamela Akinyi. (2015). *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya : A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. International Journal of Human Resource Studies. ISSN 2162-3058. 2015 Vol. 5 No.2. Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology Kenya.
- Rahmawati, Ferini Dwi. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Bandung*. Skripsi S1 Program Studi Manajemen. Universitas Widyatama.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rostiana, Entin & Iskandar, Iis. (2020). *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Gembala Sriwijaya Jakarta*. Jurnal Manajemen Jasa Vol.2 No.1 Mei 2020. Universitas BSI & Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya.
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sekaran, Uma (2011). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Siddiqi, Tahmeem & Tangem Sadia. (2018). *Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on The Performance of Employees in The Insurance Companies of Bangladesh*. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol.15 Issue 5 (April). ISSN 2289-1560. University of Asia Pasific.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiharjo, R. Joko & Aldata, Friska. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis. Vol.4 No.1 Maret 2018. 128-137. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Mercu Buana.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gaha Ilmu.
- Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, Edy. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Cetakan keempat. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana.

Walsa, Elvina & Ratnasari, Sri Langgeng. (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam*. Jurnal Eksekutif Volume 13 No. 1 Juni 2016. Fakultas Ekonomi Universitas Batam.

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Widayaningtyas, Rika. (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) Volume 5 No. 5 2016. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Wijaya, Tanto & Andreani, Sri Fransisca. (2015) *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Agora Vol. 3 No. 2 (2015). Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Mitra Wacana Media.

Yulianita, Arini. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo*. Skripsi S1, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.