



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO)
KANTOR CABANG BEKASI**

SKRIPSI

Setyo Wicaksono

1502025241

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO)
KANTOR CABANG BEKASI**

SKRIPSI

Setyo Wicaksono

1502025241

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG BEKASI"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan 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 yang 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 mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 29 Juli 2019



(Setyo Wicaksono)

NIM 1502025241

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN
(PERSERO) KANTOR CABANG BEKASI**



NAMA : **SETYO WICAKSONO**

NIM : **1502025241**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

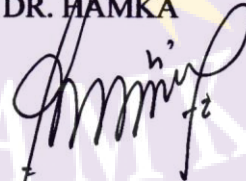
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing 1	Dr. Ir Sintha Wahjusaputri, M.M	
Pembimbing 2	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	 - 16/8/19

Mengetahui,

Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA



Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG BEKASI

Yang disusun oleh :
Setyo Wicaksono
1502025241

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2019

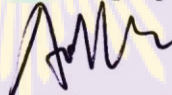
Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.)

Anggota :



(Drs. Bambang Sumaryanto, S.E., M.M.)

Mengetahui,

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

Faizal Ridwan Zamzany., SE, M.M.

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

Dr. Nuryadi Wijiharjono., S.E, M.M.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

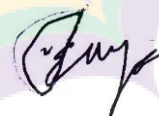
Nama : Setyo Wicaksono
NIM : 1502025241
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi 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 MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG BEKASI”** 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 penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, 29 Juli 2019

Yang Menyatakan



(Setyo Wicaksono)

ABSTRAK

Setyo Wicaksono (1502025241)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG BEKASI

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi Kerja dan

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan metode survei. Variabel yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Kompensasi sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Bekasi, yang berjumlah 86 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*, yang mana teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sehingga diperoleh sampel berjumlah 86 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda.

Hasil Analisis Statistik Deskriptif yaitu variabel Motivasi Kerja (X_1) mendapati hasil rata-rata (mean) sebesar 32,93 dengan standar deviasi sebesar 2,889. Variabel Pemberian Kompensasi (X_2) mendapati hasil rata-rata (mean) sebesar 34,01 dengan standar deviasi sebesar 3,654. Variabel Kinerja Karyawan

(Y) mendapati hasil rata-rata (mean) sebesar 31,72 dengan standar deviasi sebesar 3,734.

Hasil model regresi linear berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 8,807 + 0,454 X_1 + 0,234 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi sehingga dapat diinterpretasikan model regresi mempunyai sifat *BLUE (Best Linear Unbiased Estimator)*.

Hasil uji statistik T variabel yaitu Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan thitung sebesar $3,538 > 1,663$, tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya nilai thitung variabel yaitu Kompensasi (X_2) menunjukkan thitung sebesar $2,393 > 1,663$, tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ maka Kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung sebesar $10,501 > F_{0,05}$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Setyo wicaksono (1502025241)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND GIVING COMPENSATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TASPEN (PERSERO) BRANCH OFFICE BEKASI

Final Task. Strata one management study program faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Employee Performance.

This study aims to determine the effect between Work Motivation and Compensation for Employee Performance.

In this study survey method was used. The variables used are Work Motivation and Compensation as independent variables and Employee Performance variables as the dependent variable. The population in this study were all employees of PT. Taspen (PERSERO) KC. Bekasi, which numbered 86 people. The sample selection technique is done by purposive sampling, which is the technique of determining the sample with certain considerations to obtain a sample of 86 people as respondents. Data collection techniques using questionnaires and measurements using a Likert scale. Processing and data analysis techniques used are descriptive analysis, multiple linear regression, classical assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, testing the partial test hypothesis (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients.

The results of the Descriptive Statistics Analysis, namely the Work Motivation variable (X_1) found that the mean (mean) was 32.93 with a standard deviation of 2.889. The Compensation Giving variable (X_2) finds the mean (mean) of 34.01 with a standard deviation of 3.654. Employee Performance Variables (Y) find the average results of 31.72 with a standard deviation of 3.734.

The results of multiple linear regression models obtained are $\hat{Y} = 8.807 + 0.454 X_1 + 0.234 X_2$. The classic assumption test results show that the residuals

are normally distributed, there is no multicollinearity, there is no heteroscedasticity, there is no autocorrelation so that the regression model can be interpreted as having the BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) property.

T variable statistical test results, namely Ape Motivation (X_1) shows tcount of $3.538 > 1.663$, significance level $0.001 < 0.05$, Work Motivation partially has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, the tcount variable, Compensation (X_2), shows tcount of $2,393 > 1,663$, significance level of $0.001 < 0.05$, then Compensation partially has a significant positive effect on employee performance. The results of the F test show F count of $10.501 > F 0.05$ with a significance level of $0.000 < 0.05$, so that it can be interpreted that Work Motivation and Compensation simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW beserta para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman. Pada akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi pada Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (PERSERO) KC. Bekasi”. Pada kesempatan ini saya penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :


1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Pd. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Sunarta, S.E, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I, M.Pd.I selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Ibu Dr. Ir Sintha Wahjusaputri, M.M selaku dosen pembimbing I yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, memberikan saran, masukan, dan kritiknya untuk memberikan bimbingan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
9. Orang tua yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis. Terimakasih atas segala cinta dan kasih sayang yang sungguh luar biasa untuk putramu ini, kesabaran yang tiada batasnya untuk selalu membimbing, memberikan arahan, memotivasi dan mencukupi segala kebutuhan Saya.
10. Regita Nurema Putri terimakasih karena selalu memberiku semangat, bersedia membantuku, mau menjadi pendengar dan penasehatku, yang selalu membuatku tertawa dengan kepercayaan dirinya yang luar biasa. Terimakasih kebersamaannya, motivasinya, serta bantuannya hingga saat ini yang telah berjuang bareng-bareng.
11. Semua pihak-pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan motivasinya.

Semoga semua kebaikan yang telah kalian berikan dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata, peneliti mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak sadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wasalamu'alaikum Wr. Wb

Jakarta, 29 Juli 2019



Setyo Wicaksono



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINILITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ASBTRAK	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	5
1.2.3 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	8
2.2 Telaah Pustaka	16
2.2.1 Kinerja Karyawan	16
2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	16

2.2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2.1.3 Dampak Kinerja.....	18
2.2.1.4 Dimensi Kinerja.....	19
2.2.1.5 Indikator Kinerja.....	20
2.2.2 Motivasi Kerja.....	21
2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	21
2.2.2.2 Konsep Motivasi Kerja.....	22
2.2.2.3 Jenis Motivasi Kerja.....	22
2.2.2.4 Dimensi Motivasi Kerja.....	24
2.2.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	24
2.2.2.6 Teori Motivasi Kerja.....	25
2.2.3 Kompensasi.....	30
2.2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	30
2.2.3.2 Jenis Kompensasi.....	31
2.2.3.3 Dimensi Kompensasi.....	32
2.2.3.4 Indikator Kompensasi.....	33
2.2.3.5 Tujuan Kompensasi.....	33
2.2.3.6 Penetapan Besarnya Kompensasi.....	36
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	39
2.4 Rumusan Hipotesis.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	41
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	45
3.3.1 Populasi.....	45
3.3.2 Sampel.....	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.4.1 <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	46
3.4.2 <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	47
3.5 Teknik Pengelolaan Data dan Analisis Data.....	48
3.5.1 <i>Teknik Pengelolaan Data</i>	48

3.5.2	<i>Uji Kualitas Data</i>	49
3.5.2.1	<i>Uji Validitas Data</i>	49
3.5.2.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	50
3.5.3	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	51
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	53
3.5.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	56
3.5.5.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	56
3.5.5.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	56
3.5.5.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	58
3.5.5.4	<i>Uji T (Parsial)</i>	59
3.5.5.5	<i>Uji F (Simultan)</i>	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum PT. Taspen	61
4.1.1	<i>Sejarah PT. Taspen</i>	61
4.1.2	<i>Profil PT. Taspen</i>	62
4.1.2.1	<i>Visi dan Misi PT. Taspen</i>	62
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT. Taspen</i>	63
4.1.4	<i>Gambaran Umum PT. Taspen</i>	64
4.2	Hasil Pengelolaan Data dan Pembahasan	66
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	66
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	66
4.2.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	68
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	69
4.2.2.1	<i>Analisis Per Variabel</i>	69
4.3	Uji Asumsi Klasik	88
4.4	Analisis Regresi Linier Berganda	95
4.4.1	Koefisien Korelasi	95
4.4.2	Analisis Regresi Linier	97
4.4.3	Uji Statistik T (Parsial)	98
4.4.4	Uji Statistik F	100
4.4.5	Koefisien Determinasi	101

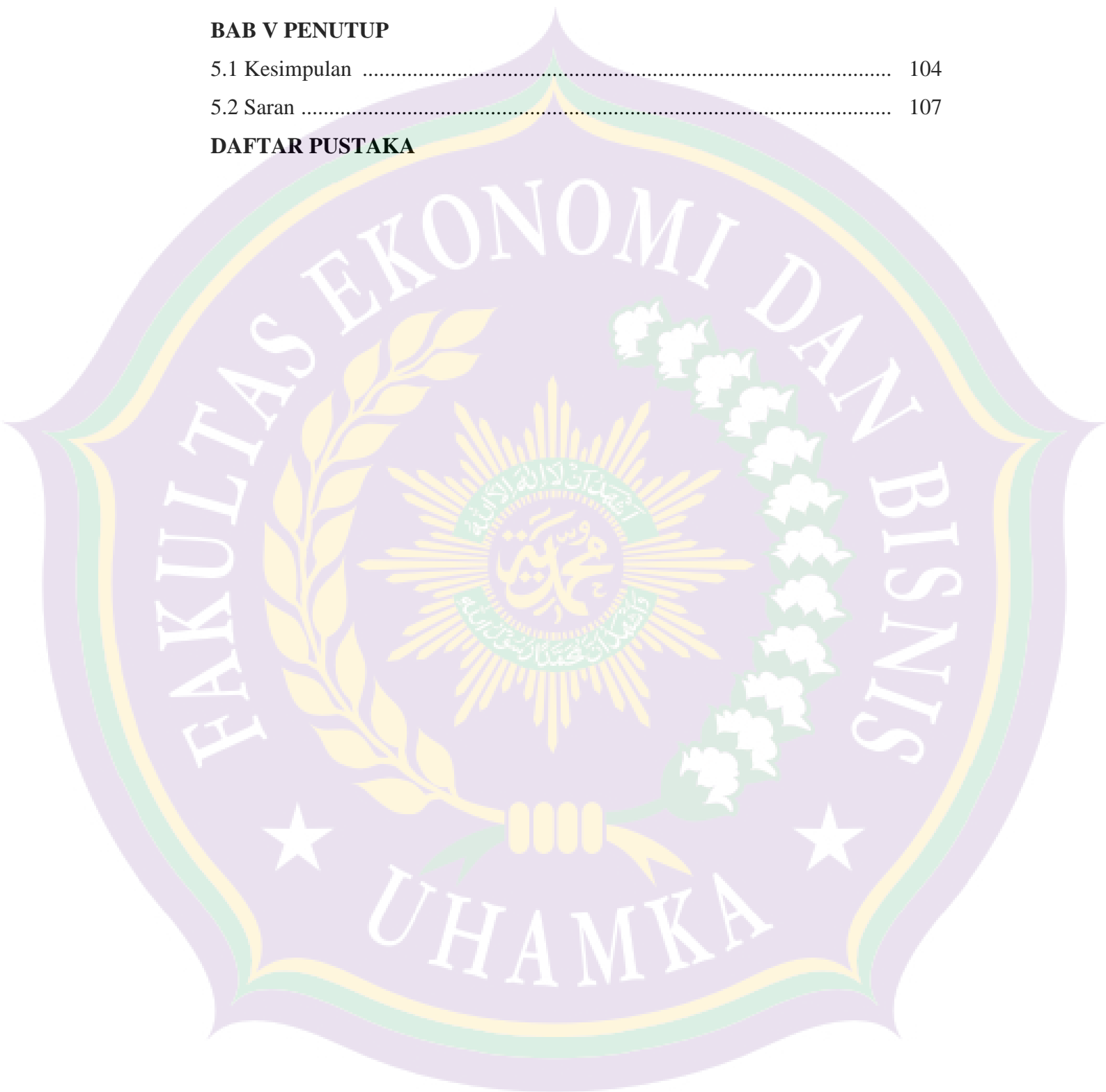
4.5 Pembahasan Umum	102
---------------------------	-----

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	104
----------------------	-----

5.2 Saran	107
-----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA

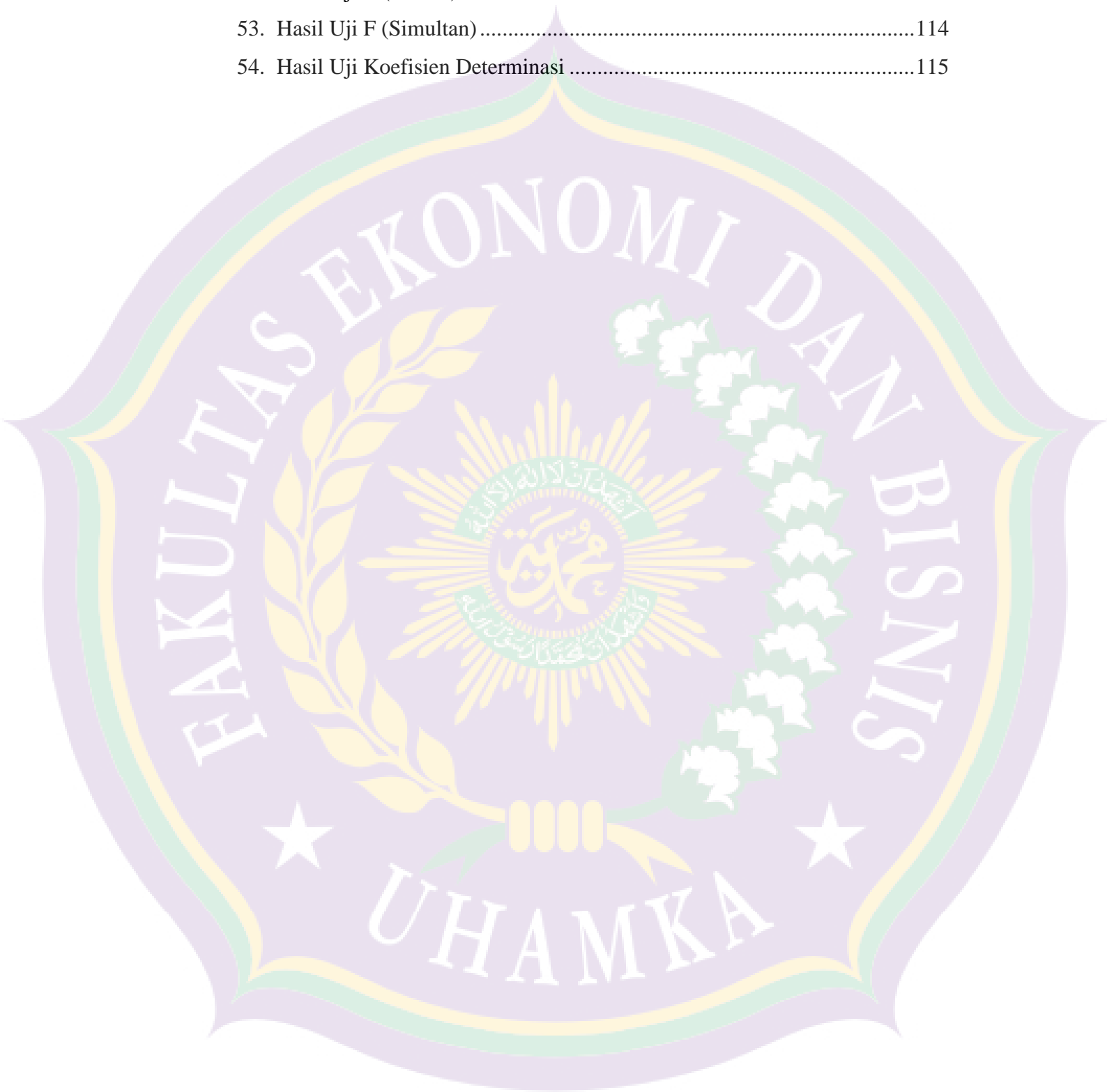


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	4
2.	Ringkasan Pemikiran Terdahulu	11
3.	Operational Variabel	43
4.	Kegiatan dan Waktu Penelitian	47
5.	Skor Nilai Skala Likert.....	48
6.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	52
7.	Pengambilan Keputusan ada tidaknya Auto Korelasi	56
8.	Interprestasi Koefisien Korelasi	58
9.	Struktur Organisasi PT. Taspen	64
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	68
13.	Uji Validitas Motivasi Kerja	69
14.	Uji Validitas Pemberian Kompensasi	70
15.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	71
16.	Hasil Uji Realibilitas	72
17.	Hasil statistik Deskriptif.....	72
18.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan.....	73
19.	Kebersihan di ruang kerja saya sudah cukup baik	74
20.	Kelengkapan sarana peralatan kerja sudah memadai	75
21.	Kondisi penerangan diruangan tempat kerja sudah baik.....	76
22.	Solusi yang saya berikan bertentangan dengan karyawan lain	76
23.	Saya selalu di libatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.....	77
24.	Saya merasa puas dengan pola hubungan yang didapat dari Pimpinan	78
25.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya.....	79

26. Variabel Motivasi Kerja (X_1)	80
27. Upah yang diberikan perusahaan sesuai kinerja yang telah karyawan kerjakan	82
28. Perusahaan menggunakan prosedur upah yang baik	83
29. Upah insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat bekerja.....	84
30. Saya menerima gaji lebih tinggi dari apa yang saya kerjakan	84
31. Saya menerima tunjangan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	85
32. Perusahaan selalu memberikan bonus kepada karyawan lembur.....	86
33. Perusahaan sudah memberikan fasilitas kesehatan yang sesuai.....	87
34. Gedung kantor cukup luas sesuai dengan jumlah karyawan.....	88
35. Variabel Kompensasi (X_2)	89
36. Pekerjaan yang saya kerjakan selalu selesai pada waktu yang Ditetapkan	91
37. Waktu pekerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya.	92
38. Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan.....	93
39. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan.....	93
40. Selama bekerja saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	94
41. Saya tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi pimpinan	95
42. Saya mampu mengerjakan apa yang ditugaskan sesuai dengan uraian kerja.....	96
43. Saya mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab tanpa ada paksaan dari perusahaan	97
44. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	98
45. Hasil Uji Normalitas.....	101
46. Hasil Uji Multikolonieritas.....	104
47. Hasil Uji Heteroskedastisitas	105
48. Hasil Uji Auto Korelasi.....	107
49. Koefisien Korelasi Parsial antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	109
50. Koefisien Korelasi Parsial antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan	110
51. Hasil Regresi Linier Berganda	111

52. Hasil Uji T (Parsial)	112
53. Hasil Uji F (Simultan)	114
54. Hasil Uji Koefisien Determinasi	115



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	39
2.	Grafik Normalitas P-P Plot	102
3.	Grafik <i>Scatterplot</i>	106

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/36
2.	Data Kuesioner	6/36
3.	Output Data SPSS	13/36
4.	Tabel R (df=1-86).....	25/36
5.	Tabel Uji T (df=50-90)	28/36
6.	Tabel Uji F (80-90)	30/36
7.	Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	31/36
8.	Surat Tugas.....	32/36
9.	Surat Keterangan Peneliti.....	33/36
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	34/36
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	35/36
12.	Daftar Riwayat Hidup.....	36/36

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan yang baik diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan terasa lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaan.

Kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan karena manusia merupakan penggerak utama dalam organisasi atau perusahaan dan karyawan adalah kekayaan utama perusahaan sehingga harus dijaga dengan baik. Perusahaan harus memberikan imbalan kepada karyawan atas kontribusinya dalam memajukan perusahaan. Imbalan itu diberikan agar karyawan merasa puas dan berdampak pada kinerja karyawan Rivai (2015:541).

Sejarah perkembangan perusahaan asuransi didunia, dibagi menjadi beberapa rentang periode, mulai dari peristiwa sebelum masehi sampai dengan perkembangan asuransi modern di jaman canggih seperti ini. Dibandingkan dengan system asuransi di jaman sekarang itu bias dianggap sebagai polis asuransi, dimana ada perjanjian kedua belah pihak yang saling mengikat untuk memenuhi

hak dan kewajibannya. Selang beberapa dasawarsa asuransi dunia baru menjadi trend yang banyak diminati oleh masyarakat eropa terutama setelah terjadinya revolusi indutri dimana teknologi sudah mengambil alih tangan manusia untuk sebagian pekerjaan.

Perkembangan asuransi di Indonesia, setelah Indonesia merdeka asuransi diindonesia mulai berkembang dan dapat dirasakan oleh masyarakat pribumi. Pada akhirnya, asuransi milik Belanda yang bernama Nederlandsh Indisch Leven Verzekering En Liefrente Maatschappij (NILMIY) diambil alih oleh pemerintah Indonesia dan berganti nama menjadi PT. Asuransi Jiwasraya. Setelah itu disusul oleh Asuransi Jiwa Boemi Poetra pada tahun 1912. Tidaak cukup sampai disitu, demi kesejahteraan masyarakat pemerintah di Indonesia juga membuat perusahaan-perusahaan baru yang bergerak dibidang asuransi seperti Asuransi Jasa Rahardja (yang berfokus pada risiko laka lantasi), Perum Taspen (Asuransi dan Tabungan Pegawai Negeri), Perum Asabri (asuransi untuk akabri), Jamsostek (asuransi tenaga kerja perusahaan swasta).

PT TASPEN sebagai Badan Usaha Milik Negara (BUMN), telah sukses menjalankan tugas pemerintah dengan baik, yakni dalam menyelenggarakan Program Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari Program Dana Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tabungan Hari Tua (THT). Hal tersebut sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor: 25 dan 26 Tahun 1981 yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan Pegawai Negeri pada saat memasuki masa purna bakti atau pensiun.

PT TASPEN dibentuk untuk melayani konsumen dalam melayani program pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen kunci sebuah organisasi/perusahaan.

Dalam pencapaian tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di PT TASPEN dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan pada PT TASPEN mengalami pasang surut pada tahun 2017. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di PT TASPEN disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya tingkat kehadiran, kualitas, penyelesaian tugas.

Keinginan/dorongan dan ketertarikan karyawan dalam bekerja merupakan salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. Tinggi rendahnya keinginan dalam bekerja tersebut bisa saja dipengaruhi oleh beberapa penyebab/faktor diantaranya harapan, kesanggupan, keadaan fisik, lingkungan. Arikunto (2013).

Motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu Dimiyati dan Mudjiono (2016).

Pemberian motivasi sangatlah penting untuk merangsang karyawan agar bias memberikan kinerja yang maksimal, tidak terkecuali bagi PT TASPEN. Kinerja yang maksimal dari para karyawannya bisa membantu meningkatkan kinerja karyawan bagi organisasi itu sendiri. Karyawan selalu membutuhkan motivasi untuk bisa selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi disini adalah sebagai salah satu bentuk rangsangan kepada para karyawan untuk memberikan segala kemampuannya agar target yang ingin dicapai oleh rumah sakit bisa terwujud Sutrisno (2015:188).

Sebagaimana kinerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2012:67).

Dari hasil penelitian Christi (2013), yang merupakan penelitian terdahulu, diketahui bahwa kinerja karyawan dapat diukur dari indikator. Indikator pengukur kinerja karyawan tersebut belum sepenuhnya dapat terlaksana di PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Bekasi.

Tabel 1
Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan PT. Taspen (PERSERO)
Kantor Cabang Bekasi

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah	Presentase
1	Ketepatan Waktu	12	70,58%
2	Kuantitas	3	17,64%
3	Kualitas	2	11,76%
Total		17	100%

Sumber: Karyawan PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Bekasi

Hasil wawancara tersebut menunjukkan sebanyak 12 (70,58%) karyawan mengatakan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 3 (17,64%) karyawan mengatakan karyawan mengatakan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kuantitas. Dan sebanyak 2 (11,76%) karyawan mengatakan menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh kualitas.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dari itu penulis mengambil judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Taspen (Persero) Cabang Bekasi"**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah Motivasi Kerja di PT. Taspen Bekasi?
2. Bagaimanakah Pemberian Kompensasi di PT. Taspen Bekasi?
3. Bagaimanakah Kinerja Karyawan di PT. Taspen Bekasi?
4. Apakah Motivasi Kerja secara berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Pemberian Kompensasi secara berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?

1.2.2 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan untuk memfokuskan penelitian pada pokok permasalahan, mencegah terlalu luasnya pembahasan dan mencegah terjadinya salah interpretasi atas kesimpulan yang dihasilkan. Adapun pembatasan masalah

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah (X_1) Motivasi Kerja, (X_2) Pemberian Kompensasi.
2. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.
3. Tahun Penelitian pada 2019.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Bekasi?
2. Bagaimanakah Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Bekasi?
3. Bagaimanakah Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Bekasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Bekasi.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti Lainnya

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai referensi dan pengembangan penelitian selanjutnya yang bersifat sejenis.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberi manfaat kepada karyawan agar menjadi bahan pertimbangan Sumber Daya Manusia.

3. Manfaat Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan dan memberikan pemahaman terkait Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. (2013). *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Avreilistia, D. S., & Patricia Dhiana, P. (2015). Pengaruh Pengawasan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan DI PT. HERO SUPERMARKET. TBK, Cabang Superdome Semarang. *Journal of Management*, 1(1).
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2, 155-168.
- Firmandari, Nuraini. 2014. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Ekbisi Vol.IX No.1* hal. 25-34.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hartono, J. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31-39.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS). *Jurnal Sistem Informasi*, 2(1).
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dasar dan kunci keberhasilan*, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

- Nugroho, S., Haryono, A. T., & Hasiholan, L. B. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Onyango, James Watta (2014). *Effects Of Training On Employee Performance : A Survey Of Health Workers In Siaya Country, Kenya*. www.ea-journals.org Published by European Centre for Research Training and Development UK.
- Putra, D. P. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Persib Bandung Bermartabat (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Riyadi, S., Pujiarti, E. S., & Nurchayati, N. (2016). Peran Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 31(2).
- Setyosari, Punaji. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention*. *Journal of Management*, 4(4).
- Sholihin, A., Amboningtyas, D., Hasiholan, L. B., & Fathoni, A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Team Work Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada Cv. Mawar Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tahir, Neelam. (2014). *The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity A case study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan*.
- Uhamka FEB. (2014). *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.