



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ARJUNA SINATRIA AMARTA**

**William Wijaya**

**Hanes Riady**

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta-Indonesia

Email: [williamwijayazhang@gmail.com](mailto:williamwijayazhang@gmail.com)

**ABSTRAK**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam organisasi karena SDM merupakan kunci sukses dalam kemajuan organisasi. Dalam dunia usaha apabila suatu perusahaan tidak dapat menyusun strategi bisnis dan strategi mengelola dan mengembangkan SDM dengan tepat, maka akan mengalami kekalahan dalam bersaing dimana strategi SDM dalam persaingan global merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh para pengusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan. Kompensasi dan Motivasi Kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik dalam organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Arjuna Sinatria Amarta. Penelitian dilakukan dengan partisipasi dari 32 responden karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linier menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji T yang menyatakan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara terpisah (parsial) dan simultan dan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, namun pengaruh motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja

**ABSTRACT**

*Human resource management (HR) became an important factor in the organization because of its HUMAN RESOURCES is the key to success in the progress of the organization. In the corporate world if a company cannot craft a business strategy and a strategy for managing and developing the HUMAN RESOURCES appropriately, then it will experience a defeat in which the competing strategies of HUMAN RESOURCES in global competition is one of the principal activities carried out by the entrepreneurs to sustain the viability of the company, to evolve and gain an advantage.*

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya dan sebagainya dalam media cetak, elektronik, dan lain-lain tanpa izin IBIKKG.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Compensation and motivation of working is very important in improving performance. Compensation became the catalyst of a person carrying out an activity in order to get the best results, employee motivation needs to be raised so that employees can implement the best performance, otherwise the employee that does not have a high motivation in doing his job will be difficult to work though the employees have a good operational capabilities. If the work motivation of employees can be built, then the employee can have a better performance in your organization or company. This research aims to analyze the effect of compensation on performance of employees with the motivation of working as an Intervening Variable in PT Arjuna Sinatria Amarta. The research was conducted with the participation of 32 respondents employees. Data collection methods used are interviews and questionnaires. The data were analyzed using linear regression methods using SPSS program aid 20 for windows. Hypothesis testing is performed with the test F and T test stating there is influence between compensation and motivation of working on performance employee separately (partial) and simultaneous and there are influences between the motivation of working against compensation. Based on the results of the research, it can be inferred that the variable compensation and motivation of work proved influential against variable employee performance, but influence the motivation of working against variable employee performance has no effect on performance.

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, SDM menjadi faktor penting dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan kunci sukses dalam kemajuan organisasi. Peran SDM sangat penting dalam organisasi sehingga kebutuhan SDM harus selalu diperhatikan dan ditingkatkan agar kinerja mereka dapat meningkat sehingga memberikan hasil yang lebih baik terhadap organisasi. Dalam dunia usaha apabila suatu perusahaan tidak dapat menyusun strategi bisnis dan strategi mengelola dan mengembangkan SDM dengan tepat, maka akan mengalami kekalahan dalam bersaing dimana strategi SDM dalam persaingan global merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan oleh para pengusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, untuk berkembang dan memperoleh keuntungan.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka masalah yang ingin dijawab oleh peneliti, yaitu:

1. Bagaimana kompensasi pegawai yang diberikan berpengaruh pada kinerja karyawan PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA ?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA ?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Arjuna Sinatria Amarta. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan serta kebijakan perusahaan yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.



## TINJAUAN PUSTAKA

### Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2015:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.

### Definisi Motivasi Kerja

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) menyatakan bahwa “motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.”

### Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Simamora (2004) mengatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologisnya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk non finansial juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka., dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.

### H1: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Bangun (2012:259) Program kompensasi yang menarik akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian yang dilakukan oleh Anoki (2010) Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi variabel yang memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

### H2 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marjani (Dalam Hudiwinarsih 2012) mengemukakan bahwa ada hubungan kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi.

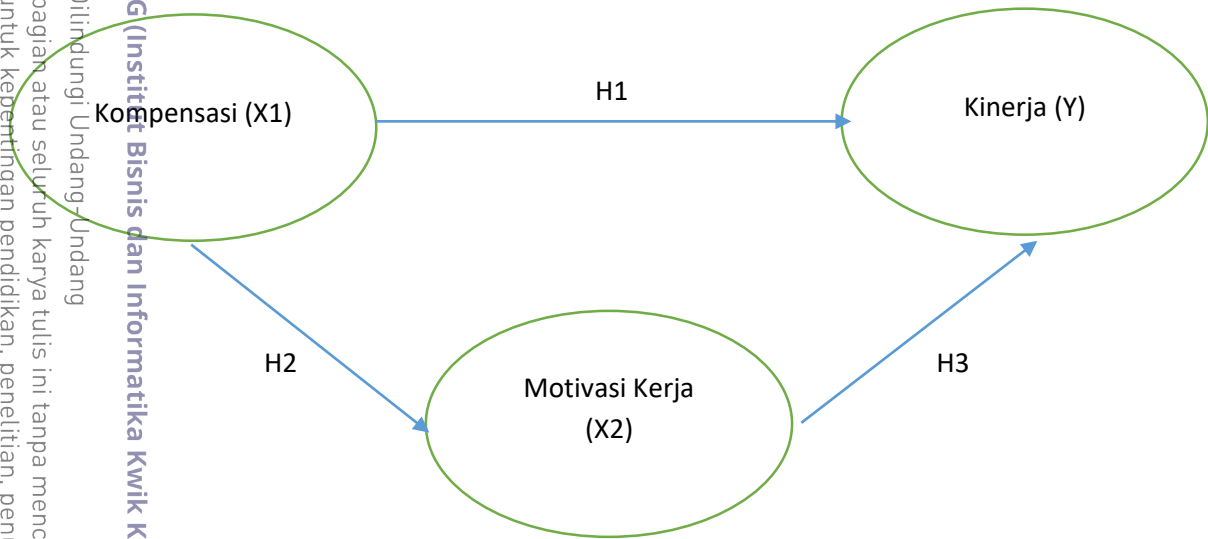
Penelitian yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Juga Menurut Penelitian Rivega (2013) menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya karyawan yang



mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

### H3 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

#### Model Kerangka Pemikiran



#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja sebagai objek penelitian, sedangkan subjek yang diteliti adalah karyawan PT Arjuna Sinatria Amarta.

#### Operasionalisasi Variabel

| Variabel  | Indikator  | Skala    |
|---|--|----------|
| Kompensasi (X1)<br>Bangun (2012)<br>Simamora (dalam Tanto 2015)<br>Salah satu cara manajer untuk meningkatkan kinerja,kepuasan kerja dan motivasi adalah melalui kompensasi. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan system pembayaran secara langsung ( <i>direct payment</i> ) dan pembayaran tidak langsung ( <i>indirect payment</i> ).<br>Kepuasan kompensasi adalah tingkat kepuasan terhadap semua | Kompensasi Langsung:<br>1. Kepuasan Terhadap Gaji<br>2. Kepuasan Terhadap Bonus<br><br>Kompensasi Tidak Langsung:<br>3. Kepuasan Terhadap Fasilitas<br>4. Kepuasan Terhadap Asuransi<br>5. Kepuasan Terhadap Tunjangan Pensiun<br>6. Kepuasan Terhadap Tunjangan Hari Raya<br>7. Kepuasan Terhadap Liburan | Interval |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



|  |   |                 |
|--|---|-----------------|
| <p>bentuk return baik finansial maupun non finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke perusahaan</p>  |   |                 |
| <p>Motivasi Kerja (X2)<br/>George and Jones (dalam Wijaya dan Andreani 2015),<br/>Mangkunegara (2015:109)<br/>Siagian (dalam mahardhika <i>et al.</i> 2015)<br/>Yaitu suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji.</p> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perilaku Karyawan</li> <li>2. Usaha Karyawan</li> <li>3. Kegigihan Karyawan</li> <li>4. Ketertarikan Karyawan Terhadap Pekerjaannya</li> <li>5. Karyawan Tertantang Terhadap Pekerjaannya</li> <li>6. Karyawan Bertanggung Jawab Dalam Melaksanakan Tugas-Tugasnya</li> <li>7. Karyawan Memiliki Wewenang Dalam Memutuskan Tindakan Apa Yang Harus Diambil</li> </ol> | <p>Interval</p> |
| <p>Kinerja Karyawan (Y)<br/>Bangung (2012:233)<br/>Mangkunegara (2015:70)<br/>Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai penilaian setiap pekerjaan.</p>   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jumlah Pekerjaan</li> <li>2. Kualitas Pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan Kerja Sama</li> <li>6. Keterampilan Bekerja</li> <li>7. Kepercayaan</li> </ol>  | <p>Interval</p> |

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA, sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh penulis dari refrensi jurnal-jurnal dan buku-buku literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini serta data kinerja karyawan PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA. selama 2 tahun yaitu pada tahun 2015 dan 2016.





**Teknik Analisis Data**

Metode yang digunakan untuk pengembangan dan pengujian model serta pengolahan data pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*).

Setelah melakukan pengumpulan data melalui kuesioner, data harus diolah agar dapat memberikan informasi. Dalam pengolahan data, penulis menggunakan alat bantu berupa *software SPSS 20.0 (Statistical Product and Service Solutions) for windows* teknik analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini antara lain adalah: uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala Likert, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan analisis jalur/patch.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan uji t, dapat disimpulkan bahwa:

**a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja (H1)**

Besar koefisien regresi variabel kompensasi yaitu sebesar 0,708 dengan nilai t sebesar 6,641 dan memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang baik di dalam perusahaan maka akan diikuti kinerja yang tinggi baik juga. Dimana hasil analisis ini juga diperkuat dan didukung penelitian terdahulu pada yaitu terdapat pengaruh positif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung juga oleh Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, Sudibya & Utama (2012), menyatakan bahwa kompensasi terhadap kinerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan pada lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali. Ini berarti kenaikan kompensasi akan memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawannya dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.

**b. Pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja (H2)**

Besar koefisien regresi variabel kompensasi yaitu sebesar 0,788 dengan nilai t sebesar 7,022 dan memiliki signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kompensasi yang baik di dalam perusahaan maka akan diikuti motivasi kerja yang baik juga. Dimana hasil analisis ini juga diperkuat dan didukung penelitian terdahulu pada yaitu terdapat pengaruh positif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Didukung juga oleh Penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2009), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.

© Hak Cipta Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Individu Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- c. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (H3)  
Besarnya koefisien regresi variabel kompensasi yaitu sebesar 0,270 dengan nilai t sebesar 2,535 dan memiliki signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh lemah dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja yang baik di dalam perusahaan maka akan diikuti kinerja yang baik juga. Dimana hasil analisis ini juga diperkuat dan didukung penelitian terdahulu yaitu terdapat pengaruh positif motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Didukung juga oleh teori dan penelitian yang ada Menurut Gomez (Dalam Ruhana 2013) Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Hudiwinarsih (2012) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Juga Menurut Penelitian Ririvega (2013) menyatakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja, artinya karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

**© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## KE Simpulan dan Saran

### Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh atas motivasi kerja terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh lemah dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA, sehingga hipotesis ketiga terbukti. Dimana motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan yang mengarah pada tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.
- Terdapat pengaruh atas kompensasi terhadap kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA, sehingga hipotesis pertama terbukti. Dimana jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menjadi rendah.
- Terdapat pengaruh atas kompensasi terhadap motivasi kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada karyawan PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA, sehingga hipotesis kedua terbukti. Dimana kompensasi yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih terfokus dan perhatian pada

**1. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.



### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti sebagai berikut:

Bagi pihak PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA

- a. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tergolong sedang, maka sebaiknya perusahaan memberikan penghargaan kepada setiap divisi yang mampu menunjukkan kinerja yang terbaik. Pemberian penghargaan pada setiap divisi tertentu akan meningkatkan kerja sama antar karyawan. Selain itu juga dapat menciptakan persaingan yang sehat antar divisi dan karyawan.
- b. Motivasi yang diberikan PT. ARJUNA SINATRIA AMARTA sudah tergolong baik, sebaiknya perusahaan tetap mempertahankannya / lebih ditingkatkan lagi. Misalnya merubah acara liburan bersama ke Teretes, Batu, dll., merubah tujuan liburan agar karyawan tidak bosan dengan acara bersama yang diadakan ke Bali setiap tahunnya. Hal ini juga dapat menghemat biaya pengeluaran perusahaan. Acara kebersamaan ini dapat meningkatkan hubungan sosial antar karyawan dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja untuk memberikan kinerja yang terbaik. Perusahaan juga perlu memberikan pelatihan kepada karyawan yang kiranya berpotensi untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang semakin tinggi akan memacu karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik
- c. Dalam masalah kinerja yang terjadi pada perusahaan dapat diperbaiki dengan memperbaiki kebijakan yang ada seperti pemberian kompensasi akan lebih bagus lagi jika perusahaan bisa memberikan gaji lebih daripada kebutuhan mereka. Tentu saja ini akan mendongkrak semangat dan kinerja mereka. Tetapkan reward (bonus/bagi hasil) bagi mereka yang bisa mencapai target, ini akan membuat mereka sangat bersemangat untuk mencapai target yang perusahaan inginkan. Selalu berikan perhatian dan motivasi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang kompensasi dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja dengan objek penelitian lain dan jumlah responden yang diperbesar dan diperbanyak agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini. Serta diharapkan dapat memperluas variabel lain yang dapat diteliti diluar variabel kompensasi dan motivasi kerja, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang bisa memengaruhi kinerja.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



## Daftar Pustaka

- Andreani, Wijaya Tanto. (2015), Skripsi: *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*, Universitas Kristen Petra Surabaya.
- Bachtiar, Doni (2012), 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Management Analysis Journal*, diakses 18 Mei 2017, <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Bangun, Wilson (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bandung: Erlangga.
- Ghozali, Imam (2013), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi: Penerbit Bumi Aksara.
- Handoko, Hani.(2014), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Hidayah, Nurul (2016), Skripsi: *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kurniadi, Fajar (2012), Skripsi: *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank Central Asia.Tbk Cabang*, Universitas Diponegoro Semarang.
- Muflif, Ikmal. et al (2014), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja., *Jurnal Ekonomi Edisi Tahun 2015*.
- Murty, Windy. et al (2012), Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akutansi, *The Indonesian Accounting Review* , Jun Vol. 2, No. 2.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Edisi 12: Penerbit PT Remaja Rosdakarya Bandung.
- Nitasari, Rizka Afrisalia (2012), Skripsi: *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah*, Universitas Widyatama Bandung.
- Priyanto, Duwi (2014), *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, Edisi Pertama, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono,(2015), *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung: CV Alfabeta.
- Simamora, Henry (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.



Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge (2013), *Organization Behavior*, Edisi 15: Pearson.

Umar, Hussein (2000), *Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*, Edisi Pertama, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo (2014), *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat: Penerbit PT Raja Grafindo Perkasa.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Hak Cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

