

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INTI BUANA EXPRESS
DIJAKARTA**

Oleh :

Nama : Imanuel Karel Prabowo

NIM : 28219045

Skripsi

Program Studi Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

MARET 2025

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI BUANA

Diajukan Oleh :

Nama : Imanuel Karel Prabowo

NIM : 28219045

Jakarta, 24 Maret 2025

Disetujui Oleh :

Pembimbing



(Kristin Handayani, S.Si., M.M.)

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA 2025

ABSTRAK

Immanuel Karel Prabowo / 28219045 / 2025 / Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Inti Buana Express/ Pembimbing: Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat sehingga keuntungan yang tercapai semakin besar. Akan tetapi diidentifikasi bahwa saat ini PT Inti Buana Express mengalami tantangan serius terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor kompensasi dan motivasi. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya persentase keterlambatan, ketidakhadiran dan izin sakit dari karyawan selama beberapa bulan terakhir. Hal ini mungkin terkait dengan kompensasi yang kurang memadai sehingga karyawan kurang termotivasi dan cenderung menunjukkan disiplin yang rendah. Oleh karena itu, penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Inti Buana Express.

Permasalahan yang akan diteliti adalah kompensasi yang diukur dengan indikator upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Selain itu, ada variabel motivasi yang diukur dengan indikator Need for achievement, Need for affiliation, dan Need for power. Dan variabel kinerja yang diukur dengan indikator kualitas, kuantitas hasil, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, ketelitian, dan kejujuran.

Objek penelitian ini adalah PT Inti Buana Express dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Metode penelitian kuantitatif, teknik pengambilan sampel non-probability sampling. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner sebagai alat pengumpul data. Penelitian dianalisis dengan menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terbukti memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Buana Express. Begitu juga dengan motivasi yang terbukti memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inti Buana Express.

Guna meningkatkan kinerja karyawan PT Inti Buana Express perlu dilakukan peningkatan kompensasi dengan cara meningkatkan upah, insentif dan tunjangan. Selain itu perlu adanya peningkatan motivasi dengan cara memberikan penghargaan atas target yang telah tercapai, memberikan pelatihan guna pengembangan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Immanuel Karel Prabowo / 28219045 / 2025 / *The Influence of Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Inti Buana Express* / Pembimbing: Kristin Handayani, S.Si., M.M.

The success of a company is highly dependent on the performance of its employees. The more employees who have high performance, the more the company's productivity will increase so that the profits achieved will be greater. However, it was identified that currently PT Inti Buana Express is experiencing serious challenges related to employee performance which is influenced by renewal and motivation factors. This can be seen from the increasing percentage of lateness, absence and sick leave from employees over the past few months. This may be related to inadequate compensation so that employees are less motivated and tend to show low discipline. Therefore, this study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Inti Buana Express.

The variables to be studied in this study are inflation which is measured by indicators of wages, incentives, allowances, and facilities. In addition, there are motivation variables measured by indicators of Need for achievement, Need for affiliation, and Need for power. And performance variables measured by indicators of quality, quantity of results, discipline, initiative, accuracy, leadership, accuracy, and honesty.

The object of this study is PT Inti Buana Express with a total of 35 respondents. Quantitative research method, non-probability sampling sampling technique. Data collection techniques with questionnaires as data collection tools. The study was explained using SPSS 26.

The results of the study showed that the power plant was proven to have a positive and significant influence on the performance of PT Inti Buana Express employees. Likewise, motivation was proven to have a positive and significant influence on the performance of PT Inti Buana Express employees.

In order to improve the performance of PT Inti Buana Express employees, it is necessary to increase compensation by increasing wages, incentives and benefits. In addition, it is necessary to increase motivation by giving awards for targets that have been achieved, providing training to develop employee abilities and skills.

Keywords: Compensation, Work Motivation, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Buana” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Kwik Kian Gie Bussines School

Dalam proses penyusunan proposal ini, banyak hambatan dan tantangan yang penulis hadapi, namun berkat dukungan, bantuan, serta arahan dari berbagai pihak, proposal ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kristin Handayani, S.Si., M.M. sebagai dosen pembimbing yang telah memberikan waktu dan tenaga untuk membimbing, memberikan arahan, kritik, serta saran selama proses penyusunan skripsi, hingga penelitian ini dapat diselesaikan.
2. Seluruh jajaran Dosen Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah mendidik dan mendedikasikan ilmu pengetahuan yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi. Bekal ilmu tersebut sangat berharga dan akan selalu menjadi pedoman bagi penulis dalam berkarya dan mengabdikan diri kepada masyarakat.
3. Seluruh karyawan dan staf Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan selama penulis menempuh pendidikan, keramahan, dan kesigapan para staf dalam membantu kelancaran penulis sangatlah berkesan.
4. Kedua orang tua saya, yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, dan doa tiada henti, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.
5. Agus Gunawan yang telah membantu penulis untuk memberikan data pendukung guna menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik.

6. Kepada para pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu, yang telah tulus memberikan motivasi, bantuan, dan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk kesempurnaan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan berharap agar penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Jakarta, Februari 2025

Penulis

Immanuel Karel Prabowo

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	I
ABSTRAK	Ii
KATA PENGANTAR	Iii
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	Viii
DAFTAR GAMBAR	Ix
DAFTAR LAMPIRAN	X
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Batasan Penelitian	11
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian	11
G. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teoritis	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.....	13
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.....	13
b. Karakteristik Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis.....	14
c. Tahapan Penyusunan strategi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia....	15
2. Kompensasi	17
a. Pengertian Kompensasi	17
b. Tahapan Menetapkan Kompensasi	18
c. Tujuan Kompensasi	19
d. Asas Kompensasi	20
e. Faktor – Faktor Kompensasi	21
f. Indikator Kompensasi	22
3. Motivasi.....	24
a. Pengertian Motivasi	24
b. Asas – Asas Motivasi	25
c. Tujuan Motivasi	26

d. Komponen Motivasi	28
e. Faktor – Faktor Motivasi	28
f. Indikator Motivasi	29
g. Prinsip – Prinsip Motivasi	29
4. Kinerja.....	30
a. Pengertian Kinerja	30
b. Tujuan Kinerja	31
c. Faktor – Faktor Kinerja	32
d. Indikator Kinerja	33
e. Teknik Penilaian Kinerja	34
f. Manfaat Penilaian Kinerja	36
B. Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran	40
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Objek Penelitian	43
B. Desain Penelitian	43
C. Variabel Penelitian	44
D. Teknik Pengambilan Sampel	48
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Analisis Data	51
1. Uji Instrumen	51
a. Uji Validitas	51
b. Uji Reliabilitas	52
2. Statistik Deskriptif	52
3. Uji Asumsi Klasik	53
a. Uji Normalitas	53
b. Uji Multikolinearitas	54
c. Uji Heteroskedastisitas	54
4. Uji Regresi Linier	55
5. Uji Hipotesis	55
a. Uji Kesesuaian Model (Uji F)	55
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56

c. Uji Koefisien Parsial (Uji t)	56
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Gambaran Umum PT Inti Buana	58
2. Uji Kualitas Instrumen Penelitian	61
3. Uji Statistik Deskriptif	65
4. Uji Asumsi Klasik	72
5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
6. Uji Hipotesis	76
B. Pembahasan	78
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	82
A. Simpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
DAFTAR LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Presentase Kehadiran Karyawan PT. Inti Buana	5
Tabel 1.2	Range Gaji Karyawan	6
Tabel 1.3	Besaran Gaji UMP DKI Jakarta	7
Tabel 1.4	Research Gap	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1	Operational Variabel	47
Tabel 3.2	Skala Likert	51
Tabel 4.1	Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2	Rentang Usia	64
Tabel 4.3	Masa Kerja	65
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.6	Rata – Rata dan Selang Kepercayaan Variabel Kompensasi	69
Tabel 4.7	Rata – Rata dan Selang Kepercayaan Variabel Motivasi	71
Tabel 4.8	Rata – Rata dan Selang Kepercayaan Variabel Kinerja	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.11	Hasil Uji Heteroskedatisitas	76
Tabel 4.12	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	76
Tabel 4.13	Hasil Uji Kesesuaian Model (Uji F)	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	79
Tabel 4.15	Uji Koefisien Parsial (Uji t)	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	42
Gambar 4.1	Grafik Jenis Kelamin Responden	63
Gambar 4.2	Grafik Usia Responden	64
Gambar 4.3	Grafik Masa Kerja	65