

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING DI PT. SINAR  
SURYA DUTA PRATAMA**

**TESIS**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Nama : SELLY FUJI WAHYUNI**

**NPM : 184041005**

**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG  
TAHUN 2020**

# LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. SINAR SURYA DUTA PRATAMA

**Nama : SELLY FUJI WAHYUNI**  
**NPM : 184041005**

Menyetujui:

Palembang, Maret 2020  
Pembimbing I



Dr. Yohan Naftali, ST. MM

Palembang, Maret 2020  
Pembimbing II



Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Si

Palembang, Maret 2020

**Mengetahui**  
**Direktur Program Pascasarjana**  
**Program Studi Magister Manajemen**  
**Universitas Tridinanti Palembang**



**Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SELLY FUJI WAHYUNI  
NPM : 184041005  
Program Studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Tesis : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Sinar Surya Duta Pratama

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Maret 2020



Selly Fuji Wahyuni

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| COVER .....  | i   |
| LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING.....            | ii  |
| LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS .....         | iii |
| ABSTRAK .....  | iv  |
| RIWAYAT HIDUP.....                                   | vi  |
| KATA PENGANTAR .....                                 | vii |
| DAFTAR ISI .....                                     | ix  |
| DAFTAR TABEL .....                                   | xi  |
| DAFTAR GAMBAR .....                                  | xii |
| <br>   |     |
| BAB I PENDAHULUAN .....                              | 1   |
| A. Latar Belakang .....                              | 1   |
| B. Identifikasi Masalah .....                        | 6   |
| C. Pembatasan Masalah .....                          | 6   |
| D. Rumusan Masalah .....                             | 6   |
| E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....              | 7   |
| 1. Tujuan Penelitian .....                           | 7   |
| 2. Kegunaan Hasil Penelitian .....                   | 7   |
| <br>   |     |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....                        | 9   |
| 2.1 Kinerja .....                                    | 9   |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja .....                       | 9   |
| 2.1.2 Indikator-Indikator Kinerja .....              | 9   |
| 2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....  | 12  |
| 2.1.4 Tujuan Penilaian Kinerja .....                 | 13  |
| 2.1.5 Kegunaan Penilaian Kinerja .....               | 14  |
| 2.2 Kompensasi .....                                 | 15  |
| 2.2.1 Pengertian Kompensasi .....                    | 15  |
| 2.2.2 Penggolongan Kompensasi .....                  | 17  |
| 2.2.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kompensasi .....    | 17  |
| 2.2.4 Tujuan Kompensasi .....                        | 20  |
| 2.2.5 Sistem Pemberian Kompensasi .....              | 21  |
| 2.2.6 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....         | 22  |
| 2.3 Motivasi .....                                   | 25  |
| 2.3.1 Pengertian Motivasi .....                      | 25  |
| 2.3.2 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....         | 26  |
| 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi ..... | 27  |
| 2.3.4 Membangun Motivasi .....                       | 33  |
| 2.4 Hasil Penelitian Lain yang Relevan .....         | 37  |
| 2.5 Kerangka Pikir .....                             | 46  |
| 2.6 Hipotesis Penelitian .....                       | 46  |
| <br>   |     |
| BAB III METODE PENELITIAN .....                      | 47  |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....                | 47  |

|  |    |
|--|----|
| 3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....         | 47 |
| 3.2.1 Populasi .....                                   | 47 |
| 3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling .....                 | 48 |
| 3.3 Desain Penelitian .....                            | 48 |
| 3.4 Definisi Konseptual dan Operasional Variabel ..... | 49 |
| 3.4.1 Variabel Kinerja (Z) .....                       | 49 |
| 3.4.2 Variabel Kompensasi (X) .....                    | 51 |
| 3.4.3 Variabel Motivasi (Y) .....                      | 52 |
| 3.5 Instrumen Penelitian .....                         | 53 |
| 3.6 Teknik Analisa dan Uji Hipotesis .....             | 54 |
| 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif .....              | 54 |
| 3.6.2 Analisa Data .....                               | 54 |
| 3.6.3 Analisis Outer Model .....                       | 55 |
| 3.6.4 Analisis Inner Model .....                       | 56 |
| 3.6.5 Analisis Pengaruh Langsung .....                 | 57 |
| 3.6.6 Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi) ..... | 57 |
| <b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>            |    |
| 4.1 Hasil Analisis .....                               | 59 |
| 4.1.1 Deskriptif Data Demografis Responden .....       | 59 |
| 4.1.2 Deskriptif Data Jawaban Responden .....          | 62 |
| 4.2 Analisa Data .....                                 | 64 |
| 4.2.1 Uji Validitas .....                              | 64 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas .....                           | 72 |
| 4.3 Uji Hipotesis .....                                | 74 |
| 4.4 Pembahasan Hasil .....                             | 78 |
| <b>BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN</b> .....     | 82 |
| A. Kesimpulan .....                                    | 82 |
| B. Implikasi .....                                     | 82 |
| C. Saran .....   | 83 |
| <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....                            | 85 |
| Lampiran .....   | 88 |

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Persentase Tingkat Absensi Karyawan .....            | 3  |
| Tabel 1.2 Hasil Penjualan Perbulan .....                       | 3  |
| Tabel 2.4 Hasil Penelitian Lain yang Relevan .....             | 37 |
| Tabel 3.1 Kalender Penelitian .....                            | 42 |
| Tabel 3.2 Instrumen Penelitian Variabel Kinerja .....          | 50 |
| Tabel 3.3 Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi.....        | 52 |
| Tabel 3.4 Instrumen Penelitian Variabel Motivasi .....         | 53 |
| Tabel 3.5 Nilai dan Jawaban dari Pembobotan Skala Likert ..... | 54 |
| Tabel 4.1 Usia Responden .....                                 | 59 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin .....                                  | 60 |
| Tabel 4.3 Pendidikan .....                                     | 61 |
| Tabel 4.4 Kategori Jawaban .....                               | 63 |
| Tabel 4.5 Kategori Jawaban Responden .....                     | 63 |
| Tabel 4.6 Loading Factor Kalkulasi 1 .....                     | 66 |
| Tabel 4.7 Loading Factor Kalkulasi 2 .....                     | 69 |
| Tabel 4.8 Loading Factor Model Final .....                     | 71 |
| Tabel 4.9 Average Variance Range .....                         | 72 |
| Tabel 4.10 Composite Reliabilty .....                          | 73 |
| Tabel 4.11 Cronbach Alfa .....                                 | 73 |
| Tabel 4.12 Path Coefficients .....                             | 76 |
| Tabel 4.13 Data Indirect .....                                 | 77 |
| Tabel 4.14 Nilai R-Square .....                                | 77 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pikir .....                       | 46 |
| Gambar 4.1 Grafik Usia Responden .....                | 59 |
| Gambar 4.2 Grafik Jenis Kelamin Responden .....       | 61 |
| Gambar 4.3 Grafik Pendidikan Responden .....          | 62 |
| Gambar 4.4 Full Model Setelah Kalkulasi 1 .....       | 65 |
| Gambar 4.5 Full Model Setelah Kalkulasi 2 .....       | 68 |
| Gambar 4.6 Full Model Setelah Kalkulasi 3 .....       | 70 |
| Gambar 4.7 Hasil Uji T Statistik Antar Variabel ..... | 75 |

## ABSTRAK

**SELLY FUJI WAHYUNI; Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT Sinar Surya Duta Pratama, dibawah bimbingan Bapak Dr. Yohan Naftali, ST. MM dan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Si.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di PT Sinar Surya Duta Pratama. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Sinar Surya Duta Pratama yang beralamat di Jalan HBR. Motik No. 1862 Kota Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Surya Duta Pratama yang berjumlah 108 orang. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah mengambil semua jumlah populasi yang ada yakni 108 orang. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS), dengan cara menilai outer model atau measurement model dan menilai inner model atau struktural model.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hipotesis pertama: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi ditunjukkan dengan hasil nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Motivasi. Hipotesis kedua: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Surya Duta Pratama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ketiga: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Duta Pratama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pada PT. Sinar Surya Duta Pratama memiliki pengaruh tidak langsung dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini dibuktikan dengan nilai *P-Value* adalah  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Karyawan. Dapat dilihat nilai  $R^2$  untuk variabel Kinerja sebesar 0,933, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompensasi) sebesar 93,3% sedangkan sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh variabel lain dan nilai  $R^2$  untuk variabel Motivasi sebesar 0,589, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Motivasi dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Dari hasil uji hipotesis menggunakan SmartPLS, maka dapat disarankan kepada PT Sinar Surya Duta Pratama. Untuk program peningkatan kinerja. Dari 2 variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap Kinerja karyawan, yaitu Kompensasi dan Motivasi, semua memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Namun dari 2 variabel tersebut, dapat diprioritaskan peningkatan Kompensasi. Karena dari 10 indikator Kompensasi, 3 indikator memiliki nilai cross loading yang cukup tinggi, yaitu lebih dari 0,8. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainnya terhadap Kinerja Karyawan selain 2 variabel tersebut untuk menemukan karakter dan perilaku Karyawan di PT Sinar Surya Duta Pratama yang berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja.

***Kata kunci : Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan***



## ABSTRACT

***SELLY FUJI WAHYUNI; Effect of Compensation on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at PT Sinar Surya Duta Pratama, under the guidance of Dr. Yohan Naftali, ST. MM and Mr. Dr. Djatmiko Noviantoro, SE. M.Sc.***

*This study aims to determine and prove the effect of compensation on performance with motivation as an intervening variable at PT Sinar Surya Duta Pratama. This research was conducted at PT. Sinar Surya Duta Pratama having its address at Jalan HBR. Motik No. 1862 Palembang City. The population in this study were all employees of PT. Sinar Surya Duta Pratama, totaling 108 people. While the sample in this study is to take all the existing population of 108 people. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method, by assessing the outer model or measurement model and evaluating the inner model or structural model.*

*The results of this study indicate that the first Hypothesis: Compensation has a positive and significant effect on Motivation shown by the results of the P-Value is  $0,000 \leq 0.05$ , so it is concluded that there is a significant effect of Compensation on Motivation. The second hypothesis: Compensation has a positive effect on performance at PT. Sinar Surya Duta Pratama. This is indicated by the P-Value value of  $0,000 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is a significant effect of Compensation on Employee Performance. Third Hypothesis: Motivation has a positive effect on Employee Performance at PT. Sinar Surya Duta Pratama. This is indicated by the P-Value value of  $0,000 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is a significant influence of Work Motivation on Employee Performance. Effect of Compensation on Performance at PT. Sinar Surya Duta Pratama has an indirect effect on motivation as an intervening variable. This is evidenced by the P-Value value of  $0,000 \leq 0.05$ , so it can be concluded that there is a significant effect of Compensation on Employee Performance through Employee Motivation. It can be seen that the  $R^2$  value for the Performance variable is 0.933, which means that the value identifies that the Performance variable can be explained by the exogenous latent variable (Compensation) of 93.3% while the remaining 6.7% is explained by other variables and the  $R^2$  value for the Motivation variable is 0.589, which means that the value identifies that the Motivation variable can be explained by exogenous variables at 58.9% while the remaining 41.1% is explained by variables not found in the study.*

*From the results of hypothesis testing using SmartPLS, it can be suggested to PT Sinar Surya Duta Pratama. For performance improvement programs. Of the 2 variables used to see the effect on employee performance, namely compensation and motivation, all have a positive influence on performance. However, from these 2 variables, it can be prioritized to increase Compensation. Because of 10 Compensation indicators, 3 indicators have a high cross loading value, which is more than 0.8. It is expected that further researchers can examine other variables on Employee Performance in addition to the 2 variables to find the employee's character and behavior at PT Sinar Surya Duta Pratama which has a significant positive effect on performance.*

***Keywords: Compensation, Motivation and Employee Performance***

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Penyelenggaraan perusahaan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan staf dalam organisasi perusahaan tersebut, terutama dalam meningkatkan keuntungan sebuah perusahaan serta meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada konsumen. Suatu perusahaan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua perusahaan harus meningkatkan kinerjanya, agar tercapainya tujuan utama dari sebuah perusahaan itu sendiri berdiri, termasuk PT. Sinar Surya Duta Pratama.

PT. Sinar Surya Duta Pratama sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang distributor makanan dan minuman ringan memegang peranan penting karena distributor merupakan perantara antara produsen dan konsumen. Distributor harus memiliki manajemen persediaan yang baik untuk dapat memenuhi permintaan dari pelanggannya. Masalah yang sering terjadi apabila tidak ada manajemen persediaan yang baik adalah perusahaan akan mengalami kekurangan dan kelebihan persediaan sehingga mengalami kerugian.

Selain itu kinerja seorang karyawan juga sangat mempengaruhi keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan tidak hanya dilihat pada level *top manajer* saja, tetapi juga harus ada pada *middle*

*manager* dan para bawahan atau staf. Apalagi pada perusahaan ini yang bergerak dibidang distributor makanan dan minuman ringan pada tingkat sales sangatlah penting karena proses penjualan dilakukan pada tingkat sales. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perusahaan harus meliputi keseluruhan baik atasan menengah maupun para bawahan. Apabila seluruh karyawan memiliki kinerja baik, maka kinerja perusahaan juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan dalam suatu perusahaan berkinerja kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan akan berdampak buruk pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan operasional perusahaan, maka setiap pimpinan perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh, motivasi dan kompensasi yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan data awal yang didapatkan dari perusahaan PT. Sinar Surya Duta Pratama untuk dapat mengukur tingkat kinerja karyawan bisa melalui beberapa dimensi salah satunya melalui kuantitas kerja yang ditunjukkan pada target pencapaian berupa hasil penjualan setiap bulan nya, adapun hasil penjualan beberapa bulan di tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**

**Hasil Penjualan Perbulan**

| Bulan     | Target Penjualan Perbulan | Hasil Penjualan      |
|-----------|---------------------------|----------------------|
| Agustus   | Rp. 6.000.000.000,00      | Rp.6.370.000.000,00  |
| September | Rp. 6.000.000.000,00      | Rp.5.800.000.000,00  |
| Oktober   | Rp. 6.000.000.000,00      | Rp.5.660.000.000,00  |
| November  | Rp. 6.000.000.000,00      | Rp. 5.895.000.000,00 |

Sumber : PT SSDP

Terjadi peningkatan hasil dari bulan oktober ke bulan november namun tidak sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh perusahaan ini yakni kisaran Rp. 6.000.000.000,00 dalam satu bulannya. Kemudian kinerja karyawan juga bisa dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi bisa dilihat dari tabel 1.2. Kehadiran itu sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan karena merupakan kewajiban seorang karyawan untuk memenuhi kehadiran dalam bekerja.

**Tabel 1.2**

**Persentase Tingkat Absensi Karyawan**

| Bulan    | Jumlah Karyawan | I  | S | A | Persentase Tingkat Absensi Karyawan |
|----------|-----------------|----|---|---|-------------------------------------|
| Oktober  | 108             | 13 | 6 | 1 | 5%                                  |
| November | 108             | 6  | 5 | - | 2,75%                               |
| Desember | 108             | 27 | 1 | - | 6,5%                                |

Sumber : PT SSDP.

Tabel diatas menunjukkan tingkat absensi karyawan pada perusahaan ini masih sangat tinggi terbukti pada bulan desember terjadi peningkatan absensi karyawan yang cukup signifikan, tingkat absensi karyawan yang tinggi berpengaruh ke berbagai aspek salah satunya karyawan lain harus melakukan pekerjaan ekstra dengan ketidakhadiran rekan kerja, sehingga mempengaruhi target pencapaian.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja salah satu dengan kompensasi, kompensasi sendiri adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Bagi karyawan kompensasi merupakan hak, apabila karyawan puas dengan kompensasi yang diterima akan berdampak pada meningkatnya kinerja. Sering kali karyawan malas bekerja karena kompensasi yang diterima tidak memuaskan. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan kebijakan dalam pemberian kompensasi agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi yang diterima karyawan PT. Sinar Surya Duta Pratama berupa gaji pokok yang telah disesuaikan dengan UMR kota Palembang. Selain mendapat gaji pokok, karyawan juga mendapat tunjangan jabatan, tunjangan kerajinan, dan diikutsertakan dalam asuransi tenaga kerja, dana pensiun, selain dari pemberian kompensasi secara finansial namun secara teori kompensasi itu ada kompensasi non finansial yang bisa diberikan perusahaan kepada karyawan berupa kepuasan dalam bekerja (penghargaan, promosi) dan sebagainya.

Kemudian salah satu cara mempengaruhi bawahan, yaitu dengan memberikan motivasi yang sesuai dengan keadaan atau kondisi karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang

menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi, sebaiknya perusahaan mulai memberikan motivasi yang lebih bagi karyawan yang bekerja dengan baik, motivasi "kemungkinan" diberikan adalah berupa promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila karyawan yang bersangkutan dianggap pantas mendapatkan promosi tersebut, namun hal ini masih diragukan dalam pelaksanaannya berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku, mengingat berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah subjektifitas dalam penilaian karyawan Namun motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Sinar Surya Duta Pratama tidak maksimal. Mengingat target pencapaian yang tidak mencapai target dan tingkat absensi kehadiran karyawan yang cukup tinggi.

Dari data diatas bisa kita simpulkan bahwa didalam perusahaan ini sedang terjadi masalah baik itu pada tingkat kinerja karyawan maupun motivasi serta kompensasi yang mempengaruhi motivasi bekerja bagi karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian ini penulis akan membahas dan meneliti mengenai kinerja karyawan, apakah kompensasi, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Surya Duta Pratama dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Sinar Surya Duta Pratama**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Untuk menentukan masalah yang akan dirumuskan dan dipilih, maka terlebih dahulu perlu dilakukan pengidentifikasi masalah dengan tujuan untuk memfokuskan penelitian yang akan dilaksanakan, yaitu sebagai berikut:

1. Ada beberapa karyawan kurang memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, melaksanakan tugas menunggu intruksi.
2. Ada beberapa karyawan kurang mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya
3. Beberapa karyawan yang tidak mampu mencapai target penjualan bisa dilihat pada tabel 1.1.
4. Tingkat absensi karyawan tinggi bisa dilihat pada tabel 1.2.
5. Ada beberapa karyawan kurang berusaha bekerja dengan efektif dan efisien bisa dilihat dari hasil penjualan yang tidak mencapai target.
6. Motivasi karyawan untuk berprestasi masih kurang terlihat dari penjualan yang tidak mencapai target.
7. Tidak adanya *reward* dan *punishment* yang diberikan perusahaan terhadap karyawan.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai “**Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening di PT. Sinar Surya Duta Pratama**”.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap motivasi di PT. Sinar Surya Duta Pratama?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Duta Pratama?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Surya Duta Pratama?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening?

## **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan pengaruh:

1. Kompensasi terhadap motivasi di PT. Sinar Surya Duta Pratama
2. Kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Surya Duta Pratama
3. Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Surya Duta Pratama
4. Kompensasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variable intervening

### **2. Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam 2 aspek yaitu secara teoritis dan secara praktis, yaitu:

#### **a. Aspek Teoritis:**

1. Bagi penulis, sebagai media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang pernah didapatkan di bangku kuliah.
2. Menambah wawasan dan sumbangan pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia



3. Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang
  4. Bagi peneliti lain, sebagai referensi terlebih bagi yang ingin memperdalam penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada perusahaan/organisasi.
- b. Aspek Praktis:
1. Bagi perusahaan PT. Sinar Surya Duta Pratama, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam hal pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan kinerja karyawan terutama yang menyangkut pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.
  2. Sebagai saran yang dapat diimplikasikan terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. H. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Akmal, K. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Head Office pada PT Andalas Karya Mulia Pekanbaru. 1-109.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 45-54.
- Arisya, I., Astuti, E. S., & Sulistyono, d. M. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Wisma SIER PT Surabaya Industrial Estate Rungkut). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 30-39.
- Astarina, I., Fikri, K., Loka, S. F., & Fadilah, M. R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekecamatan Rengat yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen dan Bisnis (JIM2B)*, 24-35.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1173-1182.
- Bernardin, H. J., & Rusell, J. E. (1998). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw Hill Companies.

- Efendi, R. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PDAM Kota Malang. *Jurnal Manajemen*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEEY Yogyakarta.
- Hasibuan, H. M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, M. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalamas Raya Palembang.
- Komara, O. M., Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan (studi pada PT.Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 174-188.
- Kurniawan, Heri dan Yamin, Sofyan. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling, Software XLSTAT, SmartPLS Visual PLS*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta.

- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP IX Jember. *BISMA*, 204-211.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rosidi, E., Madjid, I., & Dewi, N. N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Lazizaa Chicken & Pizza di Sidoarjo. *Journal Economic and Business*, 1-7.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.