

HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. KB *FINANSIA* MULTI *FINANCE* CABANG BANDENGAN  
JAKARTA UTARA

SKRIPSI

Oleh

Mario Rivaldo Simanjuntak

1831150058



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
JAKARTA  
2023

HUBUNGAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. KB *FINANSIA* MULTI *FINANCE* CABANG BANDENGAN  
JAKARTA UTARA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Kristen Indonesia

Oleh

Mario Rivaldo Simanjuntak

1831150058



PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
JAKARTA  
2023



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mario Rivaldo Simanjuntak

NIM : 1831150058

Program Studi : SI – Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang berjudul "Hubungan Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance cabang Handengan Jakarta Utara" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini dianggap batal.

Jakarta, 10 Juli 2023

(Mario Rivaldo Simanjuntak)



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Hubungan Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia  
Multi Finance cabang Bandengan Jakarta Utara

Oleh

Nama : Mario Rivaldo Simanjuntak

NIM : 1831150058

Program Studi : S1 – Manajemen

Peminatan : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Skripsi guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia.

Jakarta, 10 Juli 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS  
NIDN: 0327105701

Rutman Lumbantoruan, S.E., M.M  
NIDN: 0313126403

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan

Jonny Siagian, S.E., M.M  
NIDN : 0301086104



Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani, M.A.  
NIDN : 0015096301



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Pada 2023 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama :

Nama : Mario Rivaldo Simanjuntak  
NIM : 1831150058  
Program Studi : SI - Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul "Hubungan Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance cabang Bandung Jakarta Utara" oleh tim penguji yang terdiri dari:

No.	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1	Nenny Anggraini, SE, M.Psi	Sebagai Ketua	
2	Netty Laura S. SE, MM	Sebagai Anggota	
3	Dr. S. Josephine L. Tobing, SE., MS	Sebagai Anggota	

Jakarta, 10 Juli 2023



## UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

### Pernyataan dan Persetujuan Publikasi Tugas Akhir

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mario Rivaldo Simanjuntak  
NIM : 1831150058  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : SI - Manajemen  
Jenis Tugas Akhir : Skripsi  
Judul : Hubungan Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT KB Finansia Multi Finance cabang Bandengan Jakarta Utara

Menyatakan bahwa:

1. Tugas akhir tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Tugas akhir tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Non-eksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademik yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Dibuat di Jakarta  
Pada Tanggal, 10 Juli 2023  
Yang menyatakan



Mario Rivaldo Simanjuntak

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir ini dengan baik. Sehubungan dengan laporan tugas akhir ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan pada jurusan Ekonomi Dan Bisnis *Studi S1 Manajemen*. Penulis membuat laporan akhir tentang, “Hubungan Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT KB *Finansia Multi Finance* cabang Bandengan Jakarta Utara”.

Penulis sangat terbantu dalam menyelesaikan laporan ini oleh berbagai pemangku kepentingan. Dari menyelidiki data eksperimen hingga menulis laporan. Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan dari banyak pihak, dan penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak, Dr. Dhaniswara K. Hardjono, S.H., M.H., M.B.A., selaku Rektor Universitas Kristen Indonesia.
2. Ibu, Dr. Ir. Ktut Silvanita Mangani selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Indonesia dan Dr. Melinda Malau, S.E., M.M., Selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Indonesia, Universitas Kristen Indonesia.
3. Bapak, Jonny Siagian, S.E., M.M., selaku Ketua Progam Studi S1 Manajemen.
4. Ibu, Dr. Suzanna Josephine Tobing, SE., MS., selaku Dosen Pembimbing Materi dalam penyusunan Skripsi yang telah membantu serta membimbing dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak, Rutman Lumbantouron, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Teknis dalam penyusunan Skripsi yang telah membantu serta membimbing dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak, Dr. Posma Hutasoit, S.E., MSE selaku Pembimbing Akademik yang telah banyak membimbing dan memberikan dukungan selama masa pendidikan.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang sudah memberi ilmu pengetahuan sertadukung selama perkuliahan ini.
8. Kepada Orang tua tersayang yang telah sabar memberikan dukungan secara moril, materil dan spiritual kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sukses dan lancar.
9. Seluruh teman-teman Angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang sudah banyak memberikan support selama masa pendidikan
10. Anggota 3M yaitu Martina Janet dan Meilian yang sudah memberikan perhatian dan membantu penulis menyelesaikan penyusunan skripsi
11. Terima kasih kepada seluruh anggota staf yang secara sukarela mengisi survei ini. Setiap orang atau organisasi yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penyusunan tesis saya, terlalu banyak untuk disebutkan satu per satu.
12. Meskipun saya tidak dapat menyebutkan nama masing-masing individu, saya berdoa semoga Tuhan memberkati semua orang yang telah membantu.

Mengingat laporan akhir ini masih jauh dari sempurna, maka penulis sangat mengapresiasi masukan berupa kritik dan saran agar dapat menjadi lebih baik di masa yang akan datang.

Jakarta, Juli 2023

Mario Rivaldo Simanjuntak



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS AKHIR .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRAC</i> .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematik Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI .....	9
2.1 Kompensasi .....	9
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	9
2.1.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	10
2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi .....	11
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompenasi .....	13

2.1.5	Indikator Kompensasi .....	14
2.2	Motivasi.....	15
2.2.1	Pengertian Motivasi .....	15
2.2.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	16
2.2.3	Tujuan Motivasi .....	18
2.2.4	Indikator Motivasi.....	19
2.3	Kinerja Karyawan.....	20
2.3.1	Pengertian Kinerja.....	20
2.3.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.3.3	Dimensi Yang Menunjang Kinerja .....	22
2.3.4	Indikator Kinerja .....	23
2.4	Penelitian Terdahulu.....	24
2.5	Kerangka Berpikir .....	26
2.6	Hipotesis .....	27
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
3.1	Definisi Operasional Variabel.....	29
3.2	Jenis Penelitian .....	30
3.3	Lokasi Penelitian .....	31
3.4	Populasi dan Sampel .....	31
3.5	Jenis dan Sumber Data .....	32
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	32
3.7	Metode Pengolahan Data.....	32
3.8	Pengujian Instrumen.....	34
3.9	Metode Analisis Data .....	37
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>

4.1	Sejarah Perusahaan.....	40
4.2	Deskriptif Responden.....	42
4.3	Statistik Deskriptif.....	43
4.3.1	Kuesioner Kompensasi.....	43
4.3.2	Kuesioner Motivasi.....	51
4.3.3	Kuesioner Kinerja.....	60
4.4	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
4.4.1	Uji Validitas.....	68
4.4.2	Uji Reliabilitas.....	69
4.5	Pengujian Hipotesis.....	70
4.5.1	Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.5.2	Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.5.3	Pengujian Hipotesis 1.....	73
4.5.4	Pengujian Hipotesis 2.....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>75</b>
5.1	Kesimpulan.....	75
5.2	Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3. 1 Variabel Dan Skala Pengukuran .....	30
Tabel 3. 2 Pengukuran <i>Skala Likert</i> .....	34
Tabel 3. 3 <i>Interpretation</i> Koefisien Korelasi Nilai <i>r</i> .....	38
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berbasis Umur .....	42
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4. 3 Gaji Yang Karyawan Terima Sesuai Dengan Beban Tugas Yang Diberikan kepadanya.....	43
Tabel 4. 4 Gaji Yang Diterima Perbulan Dapat Menjamin Kebutuhan Pangan ..	44
Tabel 4. 5 Ada Insentif Diluar Gaji Yang Diterima Karyawan .....	45
Tabel 4. 6 Insentif Diberikan Sesuai Dengan Prestasi Kerja Karyawan.....	46
Tabel 4. 7 Tunjangan Yang Diberikan Sesuai Dengan Jabatan Yang Ditempati Karyawan .....	46
Tabel 4. 8 Perusahaan Memberikan Tunjangan (THR) Yang Membantu Memenuhi Kebutuhan .....	47
Tabel 4. 9 Perusahaan Menyediakan Fasilitas Jaminan Kesehatan Untuk Seluruh Karyawan .....	48
Tabel 4. 10 Fasilitas Kantor (Seragam Kerja, Tempat Parkir, Kantin, Tempat Ibadah, Peralatan Kerja) Lengkap Dan Memadai .....	48
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi.....	50
Tabel 4. 12 Saya Bekerja Untuk Memenuhi Kebutuhan Hdiup.....	52
Tabel 4. 13 Kebutuhan Hidup Saya Terpenuhi.....	52
Tabel 4. 14 Saya Merasa Nyaman Dengan Peraturan Perusahaan.....	53
Tabel 4. 15 Setiap Perubahan Sistem Kebijakan, Membuat Saya Semangat.....	53
Tabel 4. 16 Rekan Kerja Saya Menyenangkan Dan Membuat Saya Bekerja Lebih Nyaman .....	54
Tabel 4. 17 Saya Senang Dalam Bekerja Karena Didukung Oleh Suasana Lingkungan Kerja Yang Nyaman .....	55

Tabel 4. 18 Pimpinan Sangat Memberikan Perhatian Terhadap Pekerjaan Yang Saya Kerjakan .....	55
Tabel 4. 19 Pimpinan Saya Selalu Memberikan Perhatian Secara Personal Tentang Persoalan Pribadi Yang Saya Hadapi.....	56
Tabel 4. 20 Saya Menerima Penghargaan Atas Prestasi Kerja Yang Sudah Saya Lakukan.....	57
Tabel 4. 21 Saya Menikmati Kepuasan Jika Target Yang Ditetapkan Diraih .....	57
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi .....	58
Tabel 4. 23 Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Lebih Baik Dari Standar.....	60
Tabel 4. 24 Karyawan dapat Menyelesaikan Pekerjaan dengan Teliti dan Rapi ..	61
Tabel 4. 25 Pekerjaan Yang Karyawan Hasilkan Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan Perusahaan .....	62
Tabel 4. 26 Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Yang Lebih Banyak Dari Standar .....	62
Tabel 4. 27 Karyawan Yang Bersangkutan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu .....	63
Tabel 4. 28 Karyawan Masuk Dan Pulang Kerja Sesuai Peraturan Perusahaan...	64
Tabel 4. 29 Memiliki Antusias Tinggi Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	64
Tabel 4. 30 Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Tinggi.....	65
Tabel 4. 31 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	66
Tabel 4. 32 Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4. 33 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4. 34 Hasil Uji <i>Rank Spearman</i> Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
Tabel 4. 35 Hasil Uji <i>Rank Spearman</i> Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4. 36 <i>Interpretation</i> Koefisien Korelasi Nilai r .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	27
-------------------------------------	----



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	81
Lampiran 2. Hasil Uji Validitas .....	84
Lampiran 3. Hasil Uji Reliabilitas .....	85
Lampiran 4. Hasil Uji Rank Spearman .....	86



## ABSTRAK

Salah satu yang penting di zaman globalisasi adalah tenaga kerja yang dapat dipercaya. Kemampuan sumber daya untuk bekerja secara efisien dan efektif merupakan harapan mendasar dari setiap bisnis. Keberhasilan suatu usaha dapat didukung oleh tenaga kerja yang berkompeten dapat berkinerja lebih baik, sedangkan kegagalan dapat disebabkan oleh sumber daya manusia yang tidak kompeten dan berkinerja rendah. Pendekatan ini bersifat kuantitatif. Hal ini didasarkan pada studi statistik dan data yang dikumpulkan dari demografi tertentu. Untuk melakukan pengujian hipotesis yang diformulasikan, metode kuantitatif mengumpulkan sample dapat mengajukan pertanyaan kepada responden. Partisipan penelitian berjumlah 42 orang, derajat otonomi (db) 42, dan tingkat signifikansi t tabel sebesar 0,05 untuk pengujian dua arah menghasilkan nilai sebesar 2,018. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara gaji dan kinerja dalam pekerjaan; secara spesifik,  $t$  hitung (5,431) >  $t$  tabel (2,018) dan nilai sig (0,000) < 0,05, sehingga mengesampingkan hipotesis nol dan menerima hipotesis alternatif. Dengan jumlah sampel total 42, derajat otonomi (db) 42 untuk penimbangan dua arah, dan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh  $t$ -tabel sebagai berikut: 2,018. Rangkuman tersebut menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat motivasi kerja dengan prestasi kerja, karena nilai  $t$  hitung (4,688) lebih besar dari  $t$  tabel (2,018) nilai sig (0,001) lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Perusahaan dapat memotivasi pekerjanya untuk bekerja lebih baik dengan memberikan upah yang adil, dan ini merupakan hal yang benar untuk dilakukan. Organisasi juga harus memberikan penghargaan kepada pekerja yang layak; ini akan membuat mereka merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan



## ABSTRAC

*One resource that is essential in this age of globalization is trustworthy human capital. The ability of resources to work efficiently and effectively is a fundamental expectation of any business. Business success can be bolstered by competent and high-performing human resources, while failure can be brought about by incompetent and low-performing human resources. This approach is quantitative in nature. The foundation of this rests on statistical studies and data collected from a specific demographic. In order to test the hypotheses that have been formulated, quantitative methods collect data by asking respondents questions. There were 42 participants in the study, 42 degrees of autonomy (db), and a t-table significance level of 0.05 for two-way testing, yielding a value of 2.018. The results show that there is a significant relationship between pay and performance on the job; specifically,  $t$  count (5.431)  $>$   $t$  table (2.018) and sig value (0.000)  $<$  0.05, ruling out the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis. With a total sample size of 42, a degree of autonomy (db) of 42 for two-way weighing, and a significance level of 0.05, we get the following t-table: 2.018. The summary indicates that there is a significant relationship between employee motivation and job performance, as the t-count (4.688) is greater than the t-table (2.018) and the sig value (0.001) is less than 0.05. Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. Companies can motivate their workers to do better by paying them a fair wage, which is the correct thing to do. The organization should also recognize deserving workers with awards; this will make them feel appreciated, which in turn boosts their performance.*

*Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance*