

ABSTRAK

Kompensasi merupakan salah satu aspek dari pembentukan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu seringkali kompensasi dipergunakan oleh perusahaan melalui departemen personalia untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan dengan begitu diharapkan meningkatkan motivasi dan prestasi kerja. Motivasi merupakan salah satu dorongan atau penyebab orang melakukan sesuatu, dengan adanya motivasi yang tinggi maka karyawan dapat bekerja dengan lebih bersemangat dan lebih giat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Judul penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Furaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman no. 72-74 Pekanbaru.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan data yang diperoleh dari penelitian ini dikumpulkan, dipelajari, dianalisis, dan dibandingkan dengan teori yang dipelajari oleh penulis.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner yang disebarkan, menghasilkan persamaan regresi berganda yaitu $Y = 14,691 + 0,44X_1 + 0,253X_2$, dimana hasil ANOVA menunjukkan bahwa uji F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu $4,170 > 3,354$. Sehingga hipotesis alternative (H_a) diterima, yang berarti kompensasi dan motivasi secara bersama-sama terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Furaya.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar belakang penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.5 Kerangka Pemikiran	9
1.6 Metodologi Penelitian	12
1.6.1 Teknik-teknik Pengumpulan Data	12
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 15
2.1 Kompensasi	15
2.1.1 Karakteristik Kompensasi	16
2.1.2 Tujuan Kompensasi	18
2.1.3 Bentuk Kompensasi	19
2.1.4 Asas Kompensasi	21

2.1.5 Tantangan-tantangan yang Mempengaruhi Kebijakan Kompensasi	22
2.1.6 Tahapan Penetapan Kompensasi	23
2.1.7 Teknik Penetapan Kompensasi	23
2.1.8 Pengupahan Insentif	25
2.1.8.1 Sifat Dasar Pengupahan Insentif	25
2.1.8.2 Kesulitan Sistem Pengupahan Insentif	26
2.1.9 Kompensasi Pelengkap (<i>Fringe Benefits</i>)	27
2.1.9.1 Manfaat <i>Fringe Benefits</i>	28
2.1.9.2 Prinsip <i>Fringe Benefits</i>	28
2.1.10 Sistem Imbalan (<i>Reward</i>)	29
2.2 Motivasi	33
2.2.1 Pengertian Motivasi	34
2.2.2 Model Motivasi	35
2.2.3 Jenis Motivasi	36
2.2.4 Teori Motivasi	38
2.2.5 Model Motivasi	44
2.2.6 Kepuasan Kerja	44
2.3 Kinerja	45
2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	47
2.3.2 Penilaian Kinerja	48
2.3.3 Tujuan, Kegunaan dan Bias Penilaian Kinerja	50
2.3.4 Kriteria Penilaian Kinerja	53
2.3.5 Pengukuran Kinerja Karyawan	53
 BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN	 56
3.1 Gambaran Umum Perusahaan	56
3.1.1 Fasilitas, Klasifikasi dan Struktur Perusahaan	57
3.2 Metode Penelitian	57

3.2.1 Populasi dan Sampel	58
3.2.2 Identifikasi Variabel	59
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	60
3.2.4 Skala Pengukuran	61
3.2.5 Analisis Data	62
3.2.6 Analisis Pengujian Kualitas Data	63
3.2.6.1 Analisis Validitas dan Reliabilitas	63
3.2.6.2 Analisis Koefisien Regresi Linier Berganda	65
3.2.7 Uji Hipotesa	66
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 68
4.1 Deskripsi Data	68
4.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	68
4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.1.3 Pengujian Hipotesis	72
4.1.3.1 Uji Signifikansi Regresi Berganda (Uji F) ...	72
4.1.3.1.1 Hipotesis Penelitian	72
4.2 Pembahasan	74
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
 DAFTAR PUSTAKA	 77
LAMPIRAN	80
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>)	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Model Dasar Proses Motivasi	34
Gambar 2	Maslow's Hierarchy of Needs Theory	39
Gambar 3	Expectancy Theory	43

DAFTAR TABEL

Tabel I	Model Motivasi Kerja Dua Faktor Herzberg	40
---------	--	----