

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PELANGI DODINIVEN SEJATI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademika dan
Melengkapi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh

RENDY ANDHIKA

2008410052



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2012**

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rendy Andhika

No. Pokok : 2008410052


Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELANGI DODINIVEN SEJATI** yang dibimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mengcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 28 Juni 2010.

Yang menyatakan,


METERAI TEMPEL
Rp. 6000
18001471903470
DJP
Rendy Andhika

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Rendy Andhika

No. Pokok : 2008410052

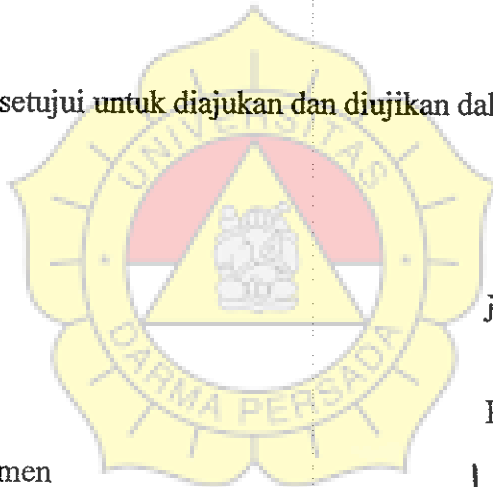
Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. PELANGI DODINIVEN SEJATI**

Telah diperiksa, dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dalam sidang Ujian

Skripsi Sarjana.



Jakarta, 28 juni 2012

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

(Firsan Nova, SE. MM)

Pembimbing I

(Dra. Endang Tripujiastuti, MM)

Pembimbing II

(Firsan Nova, SE. MM)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rendy Andhika
No. Pokok : 2008410052
Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELANGI
DODINIVEN SEJATI**

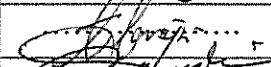
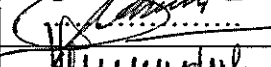
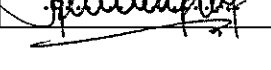
Telah diperiksa, dikaji dan ujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal **20 Juli 2012** dengan hasil **A**.

Jakarta, 20 Juli 2012

Ketua jurusan Manajemen

(Firsan Nova, SE. MM)

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

	Nama Penguji	Jabatan menguji	Tandatangan
1	Drs. Fauzi Baisyir, MM	Ketua Penguji	
2	Sukardi Hardjo Sentono, SE. MM	Anggota Penguji	
3	Dra. Endang Tri Pujiastuti. MM	Anggota Penguji	

Dekan Fakultas Ekonomi,


Jombrik, SE. MM

ABSTRAK

NIM : 2008410052, **Judul** : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PELANGI DODINIVEN SEJATI.

Jumlah Hal : xv + 113 hal : 2012,

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelangi Dodiniven Sejati. Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kualitatif dan kuantitatif pada 45 karyawan PT. Pelangi Dodiniven Sejati.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan adalah untuk meningkatkan kinerja, memotivasi dan menciptakan stabilitas karyawan. Permasalahan yang terjadi adalah tidak ada kejelasan mengenai kenaikan gaji pokok tiap tahunnya berikutnya THP yang diterima karyawan memang terlihat besar tapi bila dilihat dr gaji pokok masih tetap yang terkecil dan selanjutnya belum ada perhitungan insentif yang jelas pada bagian accaounting. Motivasi pada dasarnya merupakan pendorong / penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan dimana permasalahan yang terjadi ialah karyawan dihadapkan dengan outlet-outlet kecil yang tidak bias membeli produk yang terlalu mahal dan dihadapkan dengan masa *expired* produk yang begitu cepat.

Hal itulah yang melatarbelakangi mengenai adanya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif / kausal. Data penelitian terbagi menjadi 2 macam yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelangi Dodiniven Sejati.

Daftar Acuan : (2005-2012)

Jakarta, Juli 2012

Penulis

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat yang telah diberikan kepada penulis baik berupa nikmat sehat dan nikmat iman sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.

Banyak tantangan dan hambatan yang dihadapi penulis dalam membuat skripsi ini, namun skripsi ini dapat selesai berkat bantuan dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Dekan Fakultas Ekonomi Bapak. Jombrik, SE. MM dan jajaran
2. Wadep I Fakultas Ekonomi bidang kemahasiswaan Bapak. Sukardi Hardjo Sentono, SE. MM yang telah memberikan masukan dan kordinasi dalam menjalankan aktivitas organisasi BEM Fakultas Ekonomi
3. Ketua Jurusan Manajemen Bapak. Firsan Nova, SE. MM
4. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM selaku pembimbing materi skripsi ini dan pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu dan tenaga dalam mengarahkan dengan penuh kesabaran. Penulis mengucapkan banyak terima kasih

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Unsada yang telah mendidik dan memberikan ilmunya kepada penulis
6. Bapak Slamet Diharja selaku Branch Manager dan seluruh karyawan PT. Pelangi Dodiniven Sejati yang sudah meluangkan waktunya bagi penulis untuk melakukan penelitian.
7. Orang tua penulis, ayah (Fajar Subandriyatno) dan ibu (Ernawati Susila Retna) tercinta yang telah memberikan kasih sayang, doa yang tidak pernah putus, perhatian, nasehat dan teguran serta fasilitas yang cukup diberikan kepada penulis untuk mendukung berbagai aktivitas penulis di dunia pendidikan. Tidak lupa ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua kakak tercinta, Anom Fani Avianto dan Anton Octavianto yang telah memberikan masukan, nasehat dan pengalaman kepada penulis.
8. Rekan-rekan kerja BEM Fakultas Ekonomi periode 2011/2012, Visco Joostens, Syahrul Fauzi, Betty Hassan, Hermia Kartini, Ririen Desianti Yaseli, Nuka Shelly, Ahmad Alfisyar dan Dedy Steven yang telah mempercayakan kepada penulis untuk menjabat sebagai ketua BEM Fakultas Ekonomi. Banyak kisah, sedih dan tawa bersama rekan-rekan untuk diceritakan dihari tua nanti. Sekali lagi penulis ucapkan terima kasih.

9. Teman dekat satu bimbingan dan seperjuangan, Eva Lusiana, Sri Wahyuni dan Pulu Sukartiman yang sudah memberikan masukan dan dukungan, keluh dan kesah kita hadapi bersama-sama sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya. Tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih kepada saudara Iswandi yang telah memberikan bantuan dan sumbangan pikiran dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Teman-teman satu angkatan Manajemen (2008) Helent, Anggi, Riska, Endang dan Murni. Terima kasih untuk dukungan dan kerja sama selama di bangku kuliah.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik demi kemajuan di masa yang akan datang dari berbagai pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi penulis khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Jakarta, April 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Manajemen SDM.....	8
1. Pengertian Manajemen SDM.....	8
2. Fungsi-fungsi Manajemen.....	10
3. Fungsi-fungsi Operasional.....	11
B. Kompensasi.....	11
1. Pengertian Kompensasi.....	12

2. Indikator-indikator Kompensasi.....	13
3. Tujuan Kompensasi.....	15
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	16
C. Motivasi Kerja.....	19
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	19
2. Teori Motivasi Proses.....	20
3. Teori Harapan (Victor Vroom).....	21
4. Indikator-indikator Motivasi.....	23
5. Metode Motivasi.....	24
6. Asas-asas Motivasi.....	25
7. Manfaat Motivasi.....	26
D. Kinerja Karyawan	32
1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2. Pengukuran Kinerja.....	28
3. Indikator-indikator Kinerja.....	30
E. Kerangka Pemikiran.....	32
1. Paradigma Penelitian.....	33
F. Hipotesa	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Lokasi Penelitian.....	36
B. Jenis Data.....	37

C. Populasi dan Sampel.....	37
D. Metode Pengumpulan Data.....	39
1. Penelitian Lapangan (<i>Field Research</i>).....	39
2. Penelitian Kepustakaan (<i>Library Research</i>).....	40
E. Alat Analisis Data.....	41
1. Analisis Regresi Sederhana.....	41
2. Analisis Korelasi Sederhana	42
3. Analisis Regresi Ganda	45
4. Analisis Korelasi Ganda.....	46
5. Uji Multikolinieritas.....	48
6. Uji Autokorelasi.....	50
F. Definisi Variabel Operasional.....	51
BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	54
1. Sejarah Singkat PT. Pelangi Dodiniven Sejati.....	54
2. Lokasi Perusahaan.....	55
3. Visi dan Misi perusahaan.....	55
4. Struktur Organisasi Perusahaan.....	56
B. Hasil Penelitian.....	61
1. Deskripsi Profil Responden.....	61
2. Analisis Kualitatif Kompensasi.....	66

3. Analisis Kualitatif Motivasi.....	75
4. Analisis Kualitatif Kinerja Karyawan.....	86
5. Analisis Kuantitatif.....	96
a. Regresi Linier Sederhana.....	96
b. Regresi Linier Berganda.....	98
c. Analisis Korelasi Sederhana.....	100
d. Analisis Korelasi Berganda.....	102
e. Uji Hipotesis.....	103
1) Uji t (Parsial).....	103
2) Uji f (Simultas).....	105
f. Uji Multikolinieritas.....	107
g. Uji Autokorelasi.....	108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	109
A. Kesimpulan.....	109
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	112

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Perbandingan Total penjualan dengan Hasil Penapaian
	Penjualan..... 5
Tabel III.1	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi..... 42
Tabel IV.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....62
Tabel IV.2	Profil Responden Berdasarkan Umur..... 63
Tabel IV.3	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja..... 64
Tabel IV.4	Profil Responden Berdasarkan Status..... 65
Tabel IV.5	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan..... 65
Tabel IV.6	Jawaban Responden Tentang Gaji Sebanding dengan Capaian Kerja..... 66
Tabel IV.7	Jawaban Responden Tentang Gaji Diberikan Secara Periodik..... 67
Tabel IV.8	Jawaban Responden Tentang Gaji Akan Dibayar Secara Pasti 68
Tabel IV.9	Jawaban Responden Tentang Insentif Diberikan Kepada Karyawan yang Berprestasi Diatas Standar 69
Tabel IV.10	Jawaban Responden Tentang Bonus Diberikan Secara Selektif..... 70
Tabel IV.11	Jawaban Responden Tentang Bonus Diberikan Secara Berkala.....71
Tabel IV.12	Jawaban Responden Tentang Asuransi Jiwa..... 72
Tabel IV.13	Jawaban Responden Tentang Asuransi Kesehatan..... 73
Tabel IV.14	Jawaban Responden Tentang Tunjangan Hari Tua..... 74

Tabel IV.15	Jawaban Responden Tentang Pembayaran di Hari Libur.....	75
Tabel IV.16	Jawaban Responden Tentang Minat.....	76
Tabel IV.17	Jawaban Responden Tentang Sikap Positif.....	77
Tabel IV.18	Jawaban Responden Tentang Kebutuhan.....	78
Tabel IV.19	Jawaban Responden Tentang Prestasi Kerja.....	79
Tabel IV.20	Jawaban Responden Tentang Penghargaan.....	80
Tabel IV.21	Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab yang Diberikan....	81
Tabel IV.22	Jawaban Responden Tentang Kesempatan untuk Mengembangkan Diri dan Pekerjaan itu Sendiri	82
Tabel IV.23	Jawaban Responden Tentang Kondisi Kerja yang Baik.....	83
Tabel IV.24	Jawaban Responden Tentang Gaji yang Memuaskan.....	84
Tabel IV.25	Jawaban Responden Tentang Faktor Kesehatan Kerja.....	85
Tabel IV.26	Jawaban Responden Tentang Kualitas.....	86
Tabel IV.27	Jawaban Responden Tentang Jumlah Unit yang Ditentukan.....	87
Tabel IV.28	Jawaban Responden Tentang Nilai Rupiah yang telah Ditentukan..	88
Tabel IV.29	Jawaban Responden Tentang Nilai Ketepatan Waktu.....	89
Tabel IV.30	Jawaban Responden Tentang Efektivitas Biaya.....	90
Tabel IV.31	Jawaban Responden Tentang Melaksanakan Kerja Tanpa Harus Meminta Bantuan Pengawasan Supervisi.....	91
Tabel IV.32	Jawaban Responden Tentang Bekerja Dengan Baik Memerlukan Bantuan Supervisi.....	92

Tabel IV.33	Jawaban Responden Tentang Meningkatkan Etikad Baik Kepada Perusahaan.....	93
Tabel IV.34	Jawaban Responden Tentang Menjalin Kerjasama Antar Karyawan.....	94
Tabel IV.35	Jawaban Responden Tentang Menjalin Kerjasama Dengan Bawahan dan Atasan.....	95
Tabel IV.36	Hasil Analisis Regresi Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan...	96
Tabel IV.37	Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
Tabel IV.38	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	98
Tabel IV.39	Hasil Analisis Korelasi Sederhana.....	100
Tabel IV.40	Hasil Analisis Korelasi Sederhana.....	101
Tabel IV.41	Hasil Analisis Korelasi Berganda.....	102
Tabel IV.42	Uji t (Parsial) Kompensasi.....	103
Tabel IV. 43	Uji t (Parsial) Motivasi.....	104
Tabel IV.44	Hasil Perhitungan Anova.....	105
Tabel IV.45	Hasil Uji Multikolinieritas.....	107
Tabel IV.46	Hasil Uji Autokorelasi.....	108

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Korelasi dan regresi Antar Variabel.....	33
Gambar IV.1 Struktur Organisasi PT. Pelangi Dodiniven Sejati.....	57



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dunia bisnis dalam menjalankan usahanya dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi bagi pengembangan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap tetapi lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja tiap individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu

berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan akan terwujud.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan menempuh beberapa cara melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut karyawan diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan, karena karyawan telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan pelaksanaan kerja karyawan. Pemberian kompensasi, lingkungan kerja yang baik serta pemberian motivasi adalah hak para karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawan dalam usahanya menacapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Meningkatnya kinerja akan dapat dicapai apabila didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaannya jika perusahaan mengerti dan memperhatikan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya adalah bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berupa gaji.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan

kepada perusahaan. Tujuan adanya pemberian kompensasi adalah sebagai ikatan kerja sama, meningkatkan kinerja, motivasi dan menciptakan stabilitas karyawan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kinerja akan tetapi harus memperhatikan faktor motivasi. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja tekun dan disiplin. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan semua potensi yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau mau menggunakan potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut adalah motivasi.

Terpenuhinya kompensasi dan motivasi yang baik tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya menacapai tujuan perusahaan. Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja adalah menghubungkan kompensasi dengan motivasi. Jika program kompensasi dan motivasi berjalan dengan baik maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memotivasi agar lebih

meningkatkan kinerjanya. Pada akhirnya perusahaan akan unggul dalam persaingan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan keberlangsungan hidup. Salah satunya ialah PT. Pelangi Dodiniven Sejati. Perusahaan yang dirintis pada tahun 2005 yang hingga kini menjadi salah satu perusahaan distributor PT. XL Axiata Tbk yang dipercaya untuk menjadi mitra dealer XL di Jakarta Timur. PT. Pelangi Dodiniven Sejati memiliki 3 area kecamatan di Jakarta Timur untuk melakukan distribusi produk XL dan pengembangan cluster area yaitu Kramat Jati, Cililitan dan Cipayung.

Dari hasil obeservasi yang dilakukan, permasalahan yang terdapat pada PT. Pelangi Dodiniven Sejati dalam hal kompensasi adalah belum adanya kejelasan mengenai kenaikan gaji pokok tiap tahunnya. Selanjutnya adalah mengenai *Take Home Pay* (THP) yang diterima karyawan memang terlihat besar namun apabila dilihat dari gaji pokok masih tetap yang terkecil dimana gaji pokok tersebut merupakan dasar dalam perhitungan tunjangan yang bersifat tetap seperti THR.

Berkaitan dengan motivasi, perusahaan kurang memberikan motivasi yang cukup, dalam hal ini adalah masukan yang berhubungan dengan pekerjaan. Perusahaan menginginkan pemasaran yang bersifat Go Ritel / outlet-outlet kecil, namun dari sisi karyawan yang menjual mengalami kesulitan untuk menggarap karena dana dari outlet-outlet kecil tersebut sangat minim bila harus membeli

produk XL. Selanjutnya karyawan dihadapkan dengan masa berlaku (*expired*) produk yang terlalu cepat dibanding dengan pesaing / operator lain, dimana produk-produk XL berkisar 3 bulan sedangkan pesaing lain bisa sampai 1 tahun. Terlihat bahwa harapan untuk memperoleh hal yang diinginkan itu tipis maka motivasi untuk berupaya menjadi rendah, hal itulah yang mengakibatkan karyawan tidak termotivasi.

Berdasarkan fenomena yang sudah dijelaskan diatas maka timbullah permasalahan pada kinerja karyawan, dalam hal ini adalah terjadinya penurunan pada tingkat penjualan produk. Penjualan tersebut tidak sesuai atau tidak mencapai target yang ditetapkan. Adapun data mengenai perbandingan jumlah target yang ditetapkan dengan hasil pencapaian penjualan adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Perbandingan Total Target Penjualan
dengan Hasil Pencapaian Penjualan

Target	2009			2010			2011		
	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
Office									
30%	26,52 M	26,55 M	30%	31,2 M	31,2 M	30%	34,32 M	34,32 M	30%
Sales									
70%	61,88 M	70,72 M	80%	72,8 M	52 M	50%	80,08 M	45,76 M	40%
Total	88,4 M	97,24 M		104 M	83,2 M		114,4 M	80,80 M	

Sumber : PT. Pelangi Dodiniven Sejati (Mei 2012)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa jika dilihat dari target sales perusahaan sebesar 70%, Canvaser dalam melakukan penjualan tidak mencapai target yang ditetapkan pada tahun 2010 dimana pencapaiannya sebesar 52 M dengan persentase 50%, jauh dari target yang ditetapkan sebesar 72,8M. Begitu juga yang terjadi pada tahun 2011 dimana pencapaiannya sebesar 45,76 M dengan persentase 40%, jauh dari target yang ditetapkan sebesar 80,08 M. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi penurunan tingkat penjualan dari tahun 2009.

Berdasarkan permasalahan dan fenomena yang terjadi diatas maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelangi Dodiniven Sejati"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dengan kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang berguna bagi penulis yakni mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Pelangi Dodiniven Sejati

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi dan motivasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.