

PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUMAS TANJUNG PERAK

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur**



Oleh :

HERRY SUPRIYANTO
0912010178 / EM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”
JAWA TIMUR
2014**

USULAN PENELITIAN

**PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DUMAS TANJUNG PERAK**

Yang diajukan :

HERRY SUPRIYANTO
0912010178 / EM

Telah diseminarkan dan disetujui untuk menyusun skripsi

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Tanggal :.....

**Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajmen**

Dr. Muhadjir Anwar, MM
NIP. 196509071991031001

SKRIPSI

**PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA,
KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DUMAS TANJUNG PERAK**

Yang diajukan

HERRY SUPRIYANTO
0912010178 / EM

disetujui untuk Ujian Lisan oleh

Pembimbing Utama

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

Tanggal :

**Mengetahui
Wakil Dekan I**

Drs. Rahman A. Suwaidi, MS
NIP. 19600330 198603 1001

SKRIPSI

PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUMAS TANJUNG PERAK

Disusun Oleh:

HERRY SUPRIYANTO

0912010178 / EM

Telah Dipertahankan Dihadapan Dan Diterima Oleh
Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada tanggal 24 Juli 2014

Pembimbing Utama :

**Tim Pengguji :
Ketua**

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

**Drs. Ec. Gendut Sukarno, MS
Sekretaris**

**Drs. Ec. Supriono, MM
Anggota**

Drs. Ec. Bowo Santoso, MM

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"
Jawa Timur**

Prof. Dr. Syamsul Huda, SE, MM

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya yang diberikan kepada penyusun sehingga skripsi yang berjudul :
“Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dumas Tanjung Perak”

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi syarat penyelesaian Studi Pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materiil, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP, selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Huda, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Bapak Drs. Ec. Bowo Santoso, MM, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan dorongan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Para Dosen dan asistennya yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional “Veteran “Jawa Timur.
6. Kepada kedua orang tuaku beserta adikku yang telah memberikan dukungan baik moril ataupun material.
7. Berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, Penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Surabaya, Juli 2014

Penulis

PENGARUH KESEHATAN, KESELAMATAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUMAS TANJUNG PERAK

Herry Supriyanto

ABSTRAK

Kesehatan dan keselamatan termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit dan hal – hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Berdasarkan uraian di atas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kesehatan, keselamatan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Dumas Tanjung Perak. Metode pengambilan sampel yang dilakukan adalah *probability* sampling dengan teknik “*Simple Random Sampling*” yaitu teknik penarikan sampel dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk ditarik sebagai sampel dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *partial least-square* (PLS).

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan PLS dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut : Keselamatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa keselamatan kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Kinerja karyawan. Kesehatan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Kesehatan Kerja memberikan kontribusi terhadap Kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan kontribusi terhadap Kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan kontribusi terhadap Kinerja karyawan..

Keywords : *kesehatan, keselamatan, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan*

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------------------------------------|------|
| KATA PENGANTAR | i |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | vi |
| DAFTAR GAMBAR | vii |
| ABSTRAKSI | viii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 8 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu | 10 |
| 2.2. Landasan Teori | 10 |
| 2.2.1. Keselamatan Kerja | 12 |
| 2.2.2. Pengertian Kesehatan Kerja..... | 15 |
| 2.2.3. Pengertian Kompensasi | 17 |
| 2.2.4. Motivasi Kerja | 20 |
| 2.2.5. Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.2.6. Pengaruh Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.2.7. Pengaruh Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.2.8. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan..... | 25 |

| | |
|---------------------------------------------------------|----|
| 2.2.9. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan..... | 26 |
| 2.3. Kerangka Konseptual..... | 27 |
| 2.4. Hipotesis..... | 27 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------------------------|----|
| 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 28 |
| 3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian | 31 |
| 3.3 Jenis Data dan Sumber Data | 33 |
| 3.4 Pengujian Validitas dan Reabilitas..... | 34 |
| 3.5 Metode Analisis Data | 36 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--------------------------------------------|----|
| 4.1. Deskripsi Obyek Penelitian | 40 |
| 4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan | 44 |
| 4.2.1. Analisis Statistik Deskriptif..... | 44 |
| 4.2.2. Deskripsi Hasil Penelitian | 46 |
| 4.2.3. Uji Validitas..... | 51 |
| 4.2.3. Uji Reliabilitas | 54 |
| 4.2.5. Model Struktural | 55 |
| 4.3 Pembahasan | 57 |

| | |
|-----------------------------------------|-----------|
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 62 |
| 5.1. Kesimpulan | 62 |
| 5.2. Saran | 63 |

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabel 4.1. Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4.2 Identitas Responden Menurut Pendidikan..... | 45 |
| Tabel 4.3 Identitas Responden Menurut Umur | 45 |
| Tabel 4.4. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Keselamatan Kerja..... | 46 |
| Tabel 4.5. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kesehatan Kerja | 47 |
| Tabel 4.6. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kompensasi..... | 48 |
| Tabel 4.7. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Motivasi | 49 |
| Tabel 4.8. Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan..... | 50 |
| Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas..... | 51 |
| Tabel 4.10. Pengujian Reliability Consistency Internal | 54 |
| Tabel 4.11. R-square..... | 56 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1: Kerangka Konseptual | 27 |
|---------------------------------------|----|

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki secara baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, sebab keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku, hasil dan efektivitas organisasi. Perilaku mengacu kepada kegiatan-kegiatan dalam perilaku kerja individu yang tercermin dari tanggung jawab maupun disiplin diri karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat melakukan pekerjaannya dalam suasana senang, sehingga seseorang tersebut bisa bekerja dengan giat, cepat dan bertanggung jawab terhadap instansi.

Secara umum penilaian kinerja telah banyak dilakukan oleh perusahaan – perusahaan, karena penilaian kinerja karuawan mempunyai manfaat yang sangat banyak bagi kebijakan manajemen dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Sedangkan tingginya kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan. Penerapan teknologi canggih tersebut di satu pihak memacu pembangunan ekonomi memasuki era industrialisasi, namun dipihak lain apabila tidak ditangani secara berencana dan terpadu, dapat meningkatkan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, ergonomi bahkan peningkatan pengangguran.

Sumber daya manusia juga merupakan peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu dipelihara dan dikembangkan. Oleh karena itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan. Kenyataan bahwa manusia sebagai aset utama dalam organisasi atau perusahaan, harus mendapatkan perhatian serius dan dikelola dengan sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Salah satu hal yang harus menjadi

perhatian utama bagi manajer sumber daya manusia ialah sistem Keselamatan dan Kesehatan.

Keselamatan Dan Kesehatan termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Masalah perlindungan tenaga kerja akan semakin meningkat seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan teknologi. Kondisi demikian tentunya menuntut perusahaan agar perlindungan tenaga kerja dapat semakin mantap ditinjau dari produktifitas, kesehatan kerja dan keselamatan kerja dalam bekerja yang dapat berpengaruh pada produktifitas kerja. Untuk mencapai produktifitas yang tinggi tidaklah mudah karena perusahaan juga menghadapi kendala antara lain berhubungan dengan sumber daya manusia. Manusia adalah faktor yang penting dalam proses produksi karena sumber daya manusia merupakan asset yang penting dalam suatu perusahaan. Suatu proses produksi yang tidak lancar kerana kecelakaan kerja akan mengakibatkan berkurangnya efisiensi. Penurunan produktifitas dapat terjadi karena mesin yang rusak, karyawan yang cidera dan sebagainya. Produktifitas akan optimal bila tenaga kerja selalu terjamin keselamatan dan kesehatan kerja.

Kesehatan dan keselamatan termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan. Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.

Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit dan hal – hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan – peningkatan terhadap hal ini akan menghasilkan meningkatnya produktifitas karena menurunnya hari kerja yang hilang, meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunnya biaya – biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan dan rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan (Kusuma, 2009: 8).

Dengan adanya berbagai tuntutan tentang masalah kesehatan dan keselamatan kerja, maka perusahaan harus dapat memenuhi tanggung jawabnya dalam memberikan perlindungan padakaryawan dengan melakukan program-program tentang kesehatan dan keselamatan kerja. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun

1992, menyatakan bahwa sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik. Jadi, bukan hanya perusahaan saja yang bertanggung jawab dalam masalah ini, tetapi para karyawan juga harus ikut berperan aktif dalam hal ini agar dapat tercapai kesejahteraan bersama.

Kecelakaan industri secara umum disebabkan oleh 2 hal pokok yaitu perilaku kerja yang berbahaya (*unsafe human act*) dan kondisi yang berbahaya (*unsafe condistions*). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor manusia memegang peranan penting timbulnya kecelakaan kerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa 80%-85% kecelakaan kerja disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan faktor manusia

Selain itu kompensasi atau balas jasa merupakan salah satu faktor yang sangat penting baik untuk kepentingan pekerjaan maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, di lain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, di samping kompensasi tersebut juga sekaligus merupakan penentu status sosial dalam lingkungan masyarakat. Penentuan kompensasi atau balas jasa yang sesuai hendaknya didasarkan atas hasil usaha perusahaan sebagai prestasi dari para pegawai. Sebagai ukuran adalah kemampuan perusahaan untuk dapat

membayar kompensasi atau balas jasa tersebut kepada pegawai perusahaan, sehingga tidak mengganggu kelangsungan hidup perusahaan.

Selain kompensasi, motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang fundamental dalam manajemen, dalam hal ini motivasi memegang peranan penting karena segala sesuatunya dapat ditujukan untuk mempengaruhi potensi dan daya manusia dengan cara menimbulkan, menghidupkan tingkat keinginan yang tinggi serta meningkatkan antusiasme kebersamaan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung dengan teori Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) menyatakan kinerja seseorang dipengaruhi oleh motivasi.

PT . Dumas Tanjung Perak Shipyard dimulai sebagai perusahaan yang memberikan jasa perbaikan kapal , tetapi sekarang telah menjadi Shipyard lengkap mampu membangun kapal baru yang memenuhi standar dan peraturan internasional . Sejak konsepsi , PT . Dumas telah membangun banyak kapal yang tidak hanya memenuhi kebutuhan pasar lokal , tetapi juga permintaan pasar global. Kualitas dan ketepatan waktu pengerjaan kami telah memimpin PT . Dumas menjadi kerjasama sebagai mitra operasional untuk Damen Shipyard Gorinchem (Belanda) untuk membantu mereka membangun kapal baru untuk permintaan internasional .

Demikian juga yang terjadi di PT. Dumas Tanjung Perak yang kurang memperhatikan keselamatan kerja karyawan.

Tabel 1.1. .Data Kecelakaan Kerja PT. Dumas Tanjung Perak

| No | Tahun | Jumlah Kecelakaan Kerja | Keterangan |
|----|-------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 2011 | 26 | 85% tidak memenuhi aturan kerja 7,5% tidak menggunakan pelindung 5% peralatan tidak normal 2,5% prosedur kerja yang tidak jelas |
| 2 | 2012 | 31 | 77% tidak mematuhi aturan kerja 19% peralatan tidak normal 4% prosedur yang tidak jelas |
| 3 | 2013 | 40 | 88% tidak mematuhi aturan kerja 7,6% peralatan tidak normal 4,4% prosedur yang tidak jelas |

Sumber PT. Dumas Tanjung Perak

Ketidakhadiran dapat dilihat pada daftar absensi karyawan bagian produksi. Hal ini diduga disebabkan adanya tekanan kerja yang disebabkan oleh kurangnya motivasi dari perusahaan. Pihak perusahaan menuntut karyawan supaya memenuhi produksi yang di tentukan perusahaan, dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi karyawan dengan baik. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap karyawan dengan bentuk yang berbeda-beda untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel . Data Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2010-2013

| Tahun | Sakit | Ijin | Alpha | Total |
|-------|-------|------|-------|-------|
| 2010 | 40 | 25 | 30 | 95 |
| 2011 | 35 | 27 | 40 | 102 |
| 2012 | 37 | 21 | 51 | 109 |
| 2013 | 43 | 30 | 49 | 122 |

Sumber PT. Dumas Tanjung Perak

Tingginya data ketidakhadiran karyawan pada PT . Dumas sangat mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat dilihat pada daftar absensi karyawan bagian produksi di atas, hal ini diduga disebabkan adanya tekanan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja, kepemimpinan yang kurang memberi motivasi, perusahaan menuntut karyawan supaya memenuhi jumlah produksi yang ditentukan perusahaan

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **”Pengaruh Kesehatan, Keselamatan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dumas Tanjung Perak”**.

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kesehatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah keselamatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka dapat dikemukakan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu

1. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh keselamatan terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

I.4. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, disamping bermanfaat secara teoritis juga mempunyai manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi perusahaan

Memberikan informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam meningkatkan kinerja perusahaan agar lebih produktif dan efisien.

2. Bagi lembaga

Sebagai bahan pertimbangan untuk menindak lanjuti penelitian-penelitian serupa sehingga gambaran suatu perusahaan yang ideal dapat didiskripsikan secara tegas dan jelas.