

Terbit : 01 Juni 2023

Pengaruh Motivasi Herzberg Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Group Cabang Lampung

¹Riyadini Riyan Utamii, ²Suwandi, ³Yuniwati, ⁴Devi Gustiarini
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Lampung, Indonesia

riyadini@darmajaya.ac.id, suwandi@darmajaya.ac.id, yuniwati@darmajaya.ac.id,
devigustiarini@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Lampung. Jenis penelitian yang digunakan yakni Kausal. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan menggunakan observasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap FIFGroup Cabang Lampung. Sampel penelitian ini adalah karyawan dibidang divisi Admin, Kasir, Pelayanan pelanggan dan Kolektor dengan jumlah 32 karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji multikolinieritas. Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda. Pengujian Hipotesis yaitu Uji t dan Uji F. Didapat hasil bahwa Motivasi Herzberg dan Kompensasi bersama sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Lampung. Pemberian motivasi yang baik dan kompensasi yang cukup dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal, serta menciptakan karyawan yang berprestasi. Hasil kinerja karyawan yang maksimal dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dunia perusahaan semakin hari semakin bersaing ketat dalam mencapai tujuan keberhasilannya. Untuk mencapai hal tersebut perusahaan akan memilah dan memilih strategi terbaik dan berusaha menyesuaikan kebutuhan pekerjaan. Sebab perusahaan sangat membutuhkan sarana dan prasarana canggih guna menyesuaikan perkembangan teknologi. Namun dalam pelaksanaannya perusahaan tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap serta peralatan modern saja, tetapi juga mengutamakan kemampuan dan kemauan kinerja karyawan yang diharapkan mumpuni dan mampu memberikan effort terbaik bagi perusahaan. Sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Wibowo (2017: p322) menyimpulkan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Menurut Zulkifli (2018 : p31) mengutip Siagian (2004) mendefinisikan motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif kerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Motivasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai karena motivasi merupakan potensi yang perlu dikembangkan.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Rumangkit (2011) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan tersebut sehingga menciptakan kepuasan karyawan, dua faktor itu antara lain faktor Motivasional dan faktor Hygiene. Faktor Motivasional terdiri dari kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain, sedangkan faktor Hygiene terdiri dari kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku. Berdasarkan pengertian ini dapat diketahui pemberian motivasi kerja bukanlah hal yang mudah untuk diberikan. Sebab terdapat banyak komponen yang harus dilakukan perusahaan dalam upaya pemberdayaan karyawannya.

Pada penelitian ini, perusahaan yang menjadi perhatian peneliti dalam pemberian motivasi kerja dan kompensasi adalah perusahaan dalam bidang pembiayaan kendaraan bermotor khususnya roda dua FIF Group Cabang Lampung. Federal International Finance (“FIF GROUP”) Cabang Lampung yang beralamat di Jl. Teuke Umar No.67, Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung. Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan Federal International Finance seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada Mei 2013, Perusahaan meluncurkan merk FIF GROUP. Saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIF GROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan.

STUDI LITERATUR

Penelitian terdahulu

Penelitian Pertama dilakukan oleh Zulkifli (2018) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara”,. Hasil penelitian ini adalah motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,885 atau 88,50% yang berarti bahwa kinerja pegawai pada kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara 88,50% ditentukan oleh motivasi kerja dan sisanya 11,50% ditentukan oleh variabel lain. Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana dan menggunakan data kualitatif

Penelitian Kedua dilakukan oleh Andika Rananda (2018) “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Hasil penelitian ini adalah hasil regresi membuktikan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan Di PT Sumber Trada Motor Bandar Lampung. Perbedaan dalam penelitian ini adalah menggunakan data kualitatif.

Penelitian Ketiga dilakukan oleh Rati Nawastuti (2018) “Pengaruh motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja Sebagai variabel intervening (Z).

Penelitian Keempat dilakukan oleh Asriani, Devia Lorensa, Pebrida Saputra, Tetra Hidayat (2020) “*The Effect of Compensation and motivation to employee performance*” *Compensation has positive and significant effect on employee performance, Motivation has a*

Penelitian Kelima dilakukan oleh Ghufron, I Nyoman Sudapet, Hamzah Denny Subagyo (2019) “The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance PT. Kebab Turki

Baba Rafi Surabaya Branch with Work Satisfaction as an Intervening Variable”. Hasil penelitian ini adalah *Based on the result of data processing, this means that good motivation will encourage employee to perform employee performance at PT. Kebab Turki Baba Rafi. Based on the result of data processing, this means that good compensation will encourage employee to perform employee.*

Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya yang ada dalam perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2015: p127) Motivasi (motivation) merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Kompensasi

Menurut M. Kadarisman, 2012: p12 mengemukakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dapat mejadi faktor penting untuk mempertahankan dan menarik karyawan yang berkualitas.

Kinerja

Menurut Jon Maizar (2017: p220) Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja berasal dari pengertian performance.

METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian data Kausal. Anwar Sanusi (2011: p14) Desain penelitian kausal adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Lampung.

Menurut (Sujarweni, 2014) sumber data adalah suatu dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Sumber data ini menggunakan data primer, data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara. Data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara atau lisan jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab pertanyaan riset (metode survey) kelebihan dari data primer adalah data lebih mencerminkan kebenaran berdasarkan dengan apa yang dilihat dan didengar langsung oleh peneliti sehingga peneliti menyimpulkan untuk menggunakan data primer terhadap penelitian di PT FIF Group Cabang Bandar Lampung, sebanyak 32 karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan FIF Group Cabang Lampung dengan metode pengumpulan data sebagai berikut.

Observasi

Menurut Anwar Sanusi (2011 : p111) Observasi merupakan cara pengumpulan data melalui proses pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode observasi untuk mengamati objek secara langsung dalam penelitian karyawan FIF Group Cabang Lampung.

Kuesioner

Menurut Endah Saptutyingsih dan Esty Setyaningrum (2020 : p92) Teknik pengumpulan data dengan memberikan beberapa pertanyaan terhadap responden disebut dengan Angket/Kuesioner. Data dikumpulkan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden karyawan FIF Group Cabang Lampung.

Populasi dan Sampel

Populasi

Anwar Sanusi (2011 : p87) Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan FIF Group Cabang Lampung yang berjumlah 73 orang.

Sampel

Endah Saptutyingsih dan Esty Setyaningrum (2020 : p128) Sampel adalah cara pengumpulan data dengan mengambil sebagian elemen anggota populasi untuk diselidiki, atau pengumpulan data melalui sampel. Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat di FIF Group Cabang Lampung maka metode pengambilan sampel menggunakan probability sampling (Random Sampel) yaitu teknik pengambilan sampel secara acak dimana elemen populasi penelitian ini berpeluang sama kepada setiap anggota sampel penelitian. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan FIF Group berjumlah 32 orang. Karyawan yang menjadi sampel ditetapkan berdasarkan pengelompokan anggota populasi yang sering berada di kantor. Anggota yang menjadi sampel terdiri dari bagian divisi Admin, Kasir, Pelayanan Pelanggan dan Kolektor.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang bertujuan untuk dapat dipelajari sehingga informasi yang didapat dapat ditarik kesimpulannya.

Variabel Independen

Anwar Sanusi (2011 : p50) Variabel bebas (variabel independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain.

Variabel independen pada penelitian ini adalah

Motivasi (X1) adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Kompensasi (X2) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Variabel Dependen

Anwar Sanusi (2011 : p50) Variabel terikat (variabel dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah

Kinerja (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Tabel 2 Responden Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	23	71,9%
Perempuan	9	28,1%
Jumlah	32	100%

Tabel di atas diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki memiliki frekuensi sebanyak 23 orang atau (71.9%), dan jenis kelamin perempuan memiliki frekuensi sebanyak 9 orang atau (28.1%). Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mengasumsikan tingkat kinerja karyawan yang didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki atau 71.9% dari total keseluruhan responden yang mengisi kuesioner berjumlah 32 orang dengan total persentase sebesar 100 %.

Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 22*.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 22*. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien *r* dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3 Daftar Interpretasi *r*

Koefisien <i>r</i>	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Dari table di atas ketentuan reliabel diketahui, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha chronbach	Koefisien <i>r</i>	Simpulan
<i>Motivasi</i>	0,875	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
<i>Kompensasai</i>	0,929	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
<i>Kinerja</i>	0,924	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi

Hasil uji reliabilitas tabel di atas nilai cronbach's alpha variabel *Motivasi* (X1) sebesar 0,875 dengan tingkat reliabel Tinggi, untuk variabel *Kompensasi* (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,929 dengan tingkat reliabel Tinggi, dan untuk variabel *Kinerja* Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,924 yang artinya tingkat reliabel Tinggi.

Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Motivasi (X1)	0,239	0,05	Sig>Alpha	Linier
Kompensasi (X2)	0,185	0,05	Sig>Alpha	Linier

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel di atas diketahui dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi (X1) terhadap Karyawan (Y) sebesar 0,239 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X2) terhadap Karyawan (Y) sebesar 0,185 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,977	1,024	Bebas gejala Multikolinieritas
Kompensasi	0,977	1,024	Bebas gejala Multikolinieritas

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variable Motivasi, danKompensasi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini.

Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel *Workload*(X₁) dan *Workstress* (X₂) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y) Perusahaan FIF Group.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square
0,888	0,789

Tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi (R Squares) sebesar 0,789 menunjukkan bahwa Kinerja (Y) dipengaruhi Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebesar 78,9% sedangkan 21,1% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain. Hubungan Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap

Kinerja (Y) adalah sebesar 0,888. Hasil ini menunjukkan hubungan yang Sangat Tinggi antara variabel Kompensasi(X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)..

Uji Hipotesis

Pengaruh *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Tabel 8 Hasil Uji t *Workload* (X1) terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Variabel	t _{Hitung}	Alpha	Simpulan
Motivasi (X ₁)	8,178	0,000	Ho ditolak dan Ha diterima

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa thitung sebesar 8,178 sedangkan ttabel dengan dk (32-2) sebesar 2,042. Dengan hasil thitung (8,178) > ttabel (2.042). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan FIF Group Cabang Lampung.

Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) karyawan FIF Group Cabang Lampung

Tabel 9 Hasil Uji t *Workstress* (X2) terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Variabel	t _{Hitung}	t _{Tabel}	Simpulan
<i>Workstress</i> (X2)	3,341	0,002	Ho ditolak dan Ha diterima

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa thitung sebesar 3,341 sedangkan ttabel dengan dk (32-2) sebesar 2,042. Dengan hasil thitung (3,341) > ttabel (2.042). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan FIF Group Cabang Lampung.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan FIF Group Cabang Lampung

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja karyawan FIF. Group Cabang Lampung. Motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan kegiatan atau perbuatan yang menjadi tujuannya. Yang artinya karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi begitupun sebaliknya jika karyawan mempunyai motivasi yang rendah maka kinerjanya pun akan rendah. Hal ini sejalan dengan teori Frederick Herzberg, Hal- hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.

Ali Shultoni dan Tri Yuniati (2016) mengatakan bahwa motivasi secara langsung terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Kristiani Utami (2016) juga menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan meningkatkan motivasi yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan seakin meningkat dan mencapai salah satu predikat yang telah di tentukan oleh instansi yaitu predikat sehat.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Lampung

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Lampung. Kompensasi yang diberikan perusahaan berupa tunjangan dan insentif yang dirasa masih belum cukup adil dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Meskipun kompensasi yang diberikan sudah meningkat namun beban pekerjaan yang diberikan juga meningkat sehingga kinerja karyawan juga tidak meningkat.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Mutmainnah Syamsir (2018) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi maka akan meningkatkan motivasi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Perusahaan perlu memahami bahwa balas jasa yang akan dipergunakan karyawan serta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup, seperti sandang, pangan dan papan.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Lampung

Hasil yang ada di tabel Anova diperoleh nilai Sig < Alpha yang artinya dapat membuktikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan FIFGROUP Cabang Lampung. Dengan adanya pemberian motivasi yang baik maka akan memperoleh manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Karyawan akan merasa memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga pencapaian kinerjanya pun akan meningkat. Begitupun dengan perusahaan yang apabila karyawan memiliki kinerja yang maksimal maka pencapaian kerjanya akan terwujud. Sama halnya dengan pemberian kompensasi yang baik terhadap karyawan akan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Ayu Sartika (2017) disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN XII Daerah Kendeng Lembu Glenmore. Jajaran manajemen diharapkan mampu meningkatkan motivasi karyawan dan mendorong untuk mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan dan potensinya untuk meraih prestasi individu. Pemberian bonus kepada karyawan yang berprestasi dianggap perlu agar menjadi pendorong untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kompensasi dapat berupa tunjangan kesejahteraan atau promosi jabatan untuk karyawan dengan masa kerja yang cukup untuk menciptakan loyalitas karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian dari Lailatus Sakinah dan Asmara Indahingwati (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dikumpulkan, pengujian hipotesis yang telah dilakukan serta hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Herzberg berpengaruh terhadap Kinerja karyawan FIF Group Cabang Lampung.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan FIF Group Cabang Lampung.
3. Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan FIF Group Cabang Lampung.

REFERENSI

- Andjarwati, Tri. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 1. No. 1. April. Hlm 45-54.
- Andriani, Maya & Widiawati, Kristiana. 2017. Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*. Vol. 5. No.1. Juni. Hlm 83-98.
- Arep, Ishak & Tanjung, Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT Grasindo.
- Asriani, Lorenza, Devina, Saputri, Pebrida. & Hidayat, Tetra. (2020). The Effect of Compensation and motivation to employee performance. *Master of management , Economics and Business Faculty of Mulawarman. International Journal*. Vol 4. Hlm.166 – 172.
- Ayu Sartika, Dian. 2017. Pengaruh sistem Pengukuran Kinerja, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PTPN XII Daerah Kendeng Lembu-Glenmore). *JEAM*. Vol. 16. No. 2, September. 2017
- Bahri, Alim. Afrizal & Hamdan. 2019. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Disiplin yang Berdampak Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Bangka Belitung. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*. Vol 5, No. 2. Hlm. 73-83.
- Ghufroni, Nyoman Sudapet, i. & Denny Subagyo, Hamzah. (2019) The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance PT. Kebab Turki Baba Rafi Surabaya Branch with Work Satisfaction as an Intervening Variable. *Departement of Management, Faculty of Economis and Business, Narotama University. (International Journal of Integrated Education, Engineering and Business)*. Vol 2. No 2.
- Halim, Jesslyn & Andreani, Fransisca. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT Bersama Lima Putera. *AGORA*. Vol 5, No. 1.
- Handayani & Bachri, Ahmad Alim. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawancara Manajemen*. Vol. 2. No. 3. Oktober.
- Hardiyana, Aan & Fasha Nurhadian, Adie. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 10 No. 2. Oktober. Hlm 104-118.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. PT RajaGrafindo Persada.
- Maizar, Jon. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi* . Vol. 6, No. 2. Oktober. Hlm 218-239.
- Martinus, Erik. & Budiyanto. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 5, No. 1, Januari.
- Nawastuti, Rati. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus)

