

ABSTRAK

Siti Aminatus Syehriyah, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya). Dibawah bimbingan Dr. H. RM. Moch. Wispandono, SE., MS

Sumber daya manusia memiliki peranan penting didalam perusahaan, karena sumber daya manusia dapat menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi demi tercapainya tujuan organisasi didalam perusahaan, sering ditemui didalam perusahaan terdapat masalah mengenai sumber daya manusianya, seperti kurangnya kualitas kerja sumber daya manusianya, kompensasi, kurangnya motivasi kerja dan lain-lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial dan motivasi intrinsik pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang memperoleh data tentang masalah yang diteliti dengan sumber data yang memiliki kriteria khusus berdasarkan penilaian tertentu seperti yang peneliti harapkan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan yang bekerja pada PT. Sahabat Pasific Trans Surabaya. Variabel independen pada penelitian ini adalah kompensasi finansial dan motivasi intrinsik, variabel dependen kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linier berganda. berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sebesar (2,405) dengan tingkat signifikan $0,020 < 0,05$ sedangkan motivasi intrinsik secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar (5,010) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, begitu pula dengan kompensasi finansial dan motivasi intrinsik secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikan 0,020 dan $0,000 < 0,05$, motivasi intrinsik secara parsial dominan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Siti Aminatus Syehriyah, The Effect of Financial Compensation and Intrinsic Motivation on Employee Performance(Study at PT. Sahabat Pacific Trans Surabaya). Under the guidance of Dr. RM. Moch. Wispandono, SE., MS

Human resources have an important role in the company, because human resources can be a driving force and determine the course of the organization in order to achieve organizational goals within the company. In a company, problems are often encountered regarding its human resources, such as the lack of quality of human resources work, compensation, lack of work motivation and others. This study aims to examine and analyze the effect of financial compensation and intrinsic motivation on PT. Sahabat Pacific Trans Surabaya. This study is a type of quantitative research with questionnaires. Method of collecting data is a questionnaire in which the population is employees of PT. Sahabat Pacific Trans Surabaya. The data collection is conducted by using a sampling technique, namely purposive sampling which obtained data about the problem under study with data sources that had special criteria based on certain assessments as expected by the writer. The sample used in this study are 51 employees who work at PT. Sahabat Pacific Trans Surabaya. The independent variables in this study are financial compensation and intrinsic motivation, the dependent variable is employee performance methods of collecting data with a questionnaire and analyzing the data using multiple linear regression. Based on the results of this study indicate that financial compensation partially affects performance as big as (2.405) with a significance level of $0.020 < 0.05$ while intrinsic motivation partially has an effect on performance as big as (5.010) with significance level of $0.000 < 0.05$, so also with because financial compensation and intrinsic motivation simultaneously have a significant effect on performance with significance level of 0.020 and $0.000 < 0.05$, intrinsic motivation is partially dominant and has a significant positive effect on performance with a significant level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

