

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era modern ini perkembangan globalisasi semakin pesat, sarana transportasi pun semakin maju. Transportasi didefinisikan sebagai sarana pengangkut yang memudahkan perpindahan manusia maupun barang dari satu tempat ke tempat lain. Sarana transportasi sendiri mulai berkembang sejak penemuan roda sekitar tahun 3500 sebelum masehi. Pada masa itu, roda dibuat dari kayu yang sangaat berat, sehingga perjalanan dengan sarana transportasi kala itu juga belum efisien seperti sekarang.

Perkembangan teknologi transportasi di Indonesia sangat dipengaruhi oleh kondisi geografis Indonesia dan pengaruh budaya luar seperti budaya Indocina, India, dan Eropa. Di Indonesia sudah banyak Transportasi yang siap untuk mengantar jemput setiap individu yang membutuhkan, seperti transportasi darat, air, maupun udara. Transportasi di zaman sekarang merupakan sesuatu yang tidak bisa di pisahkan dari kehidupan manusia, kapan dan dimanapun pasti selalu membutuhkan transportasi, karena transportasi bisa menghubungkan antara wilayah yang satu ke wilayah yang lainnya. Persaingan di bidang transportasi pun semakin ketat, sehingga menuntut perusahaan untuk mampu bertahan dalam menghadapi tantangan global

Sejak Indonesia mengonfirmasi kasus pertama infeksi virus corona atau Covid-19 pada awal Maret 2020, sektor transportasi menjadi salah satu yang paling terdampak dengan laju penurunan sebanyak 15,04%. Pandemi Covid-19 berimbas pada transportasi umum, salah satunya merupakan Bus. Bus merupakan alternatif yang paling banyak di gunakan, dianggap lebih efektif digunakan untuk mengangkut penumpang atau barang karena daya tampung kendaraan yang besar juga ukuran bus yang lebih besar dibanding dengan alat angkutan darat lain yang lebih kecil sehingga lebih efektif digunakan menempuh perjalanan yang jauh.

Secara normatif tujuan perusahaan didirikan adalah untuk memaksimalkan nilai Perusahaan. Nilai perusahaan yang tinggi dapat meningkatkan kemakmuran bagi para pemegang saham, sehingga para pemegang saham akan menginvestasikan modalnya kepada perusahaan tersebut.

Upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan SDM yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting dalam perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. (Sidharta et al., 2019)

Pentingnya peranan karyawan dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka diperlukan strategi untuk mendukung karyawan agar lebih bisa mencapai kinerja yang tinggi dalam menjalankan perusahaan. Berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan harus selalu dilakukan untuk dapat meningkatkan hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan tingkat produksi maka diperlukan karyawan-karyawan yang dalam tugasnya bekerja secara efisien. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan kualitas kerja bagi seorang karyawan terutama tentang cara karyawan melakukan pekerjaannya, sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. (Hadian et al., 2015)

Maka dari itu, kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia khususnya kinerja. Dengan kinerja karyawan yang meningkat, maka produktivitas, efektifitas serta efisiensi pelaksanaan pekerjaan akan meningkat sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Tentunya bukan hal yang mudah untuk mencapai kinerja yang optimal karena dibutuhkan kesadaran, tanggung jawab yang tinggi serta konsistensi kerja karyawan itu sendiri untuk bisa memberikan yang terbaik ketika bekerja sehingga bisa sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. (Syahidah et al., 2021)

Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan karyawan yang handal, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan, pelaksanaan tugas

pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran seperti tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, organisasi harus memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja. Jadi apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja di atas menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari karyawan tersebut, organisasi harus berusaha untuk memenuhi kekurangan tersebut. (Hadian, 2018)

Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan yang dimiliki perusahaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar, maka dapat dikatakan kinerja seorang karyawan tersebut adalah baik. Namun, tentunya setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Maka dari itu, sistem penilaian kinerja yang baik dapat membantu mengukur kemampuan kerja setiap karyawan. Agar dapat mengetahui mana karyawan yang kinerjanya sudah baik dan belum. Sehingga perusahaan dapat mencari jalan keluar untuk mencapai tujuannya, yakni meningkatkan kinerja. (Manik, 2020)

PERUM Damri adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi, yang dibentuk berdasarkan Maklumat Menteri Perhubungan RI No.01/DAM/46 sehingga dibentuklah "*Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia*", disingkat DAMRI, dengan tugas utama menyelenggarakan

pengangkutan darat dengan bus, truk, dan angkutan bermotor lainnya. Tugas tersebut menjadikan semangat kesejarahan DAMRI yang telah memainkan peranan aktif dalam kiprah perjuangan mempertahankan kemerdekaan melawan agresi Belanda di Jawa. Tahun 1982, DAMRI beralih status menjadi Perusahaan Umum (PERUM) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 1984 serta dengan Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2002 dan berkelanjutan hingga saat ini, di mana PERUM DAMRI diberi tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan jasa angkutan umum untuk penumpang dan atau barang di atas jalan dengan kendaraan bermotor.

DAMRI merupakan salah satu perusahaan yang dimiliki pemerintah di bawah Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Status pegawai BUMN adalah karyawan sebagaimana yang berlaku pada karyawan swasta yang terikat dengan kontrak perjanjian kerja. Sehingga karyawan BUMN tak masuk dalam kategori ASN.



Pada tanggal 14 November 2018 dilaksanakannya pembukaan rapat dalam rangka perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) Perum DAMRI periode 2018-2020 antara Manajemen Perum DAMRI dan para Serikat Pekerja. Tujuan dari rapat ini agar Kedua belah pihak mengetahui secara jelas hak dan kewajiban masing-masing dengan cara menumbuh kembangkan rasa saling pengertian, saling menghargai dan saling mempercayai.

Perjanjian Kerja Bersama ini merupakan salah satu sarana yang strategis dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan. Saat ini Serikat Perum DAMRI ada 2 yaitu SKARDA (Serikat Karyawan DAMRI) dan Serikat Pekerja DAMRI (SPD). SKARDA yang didirikan pada tanggal 17 Mei 2004 dan telah terdaftar pada kantor Suku Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta Timur dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor 462/IV/P/VII/2004 tanggal 27 Juli 2004.

Lalu Serikat Pekerja DAMRI (SPD) yang didirikan pada tanggal 11 Oktober 2001 dan telah terdaftar pada Kantor Disnaker Kota Surabaya, dengan Nomor Pendaftaran 250/SP/INDP/II/10/2001 dan dicatat ulang dengan Tanda Bukti Pencatatan Nomor 000/2066/436.4.14/2004 tanggal 28 April 2004. Selanjutnya dalam Perjanjian Kerja Bersama ini disebut sebagai Serikat Pekerja.

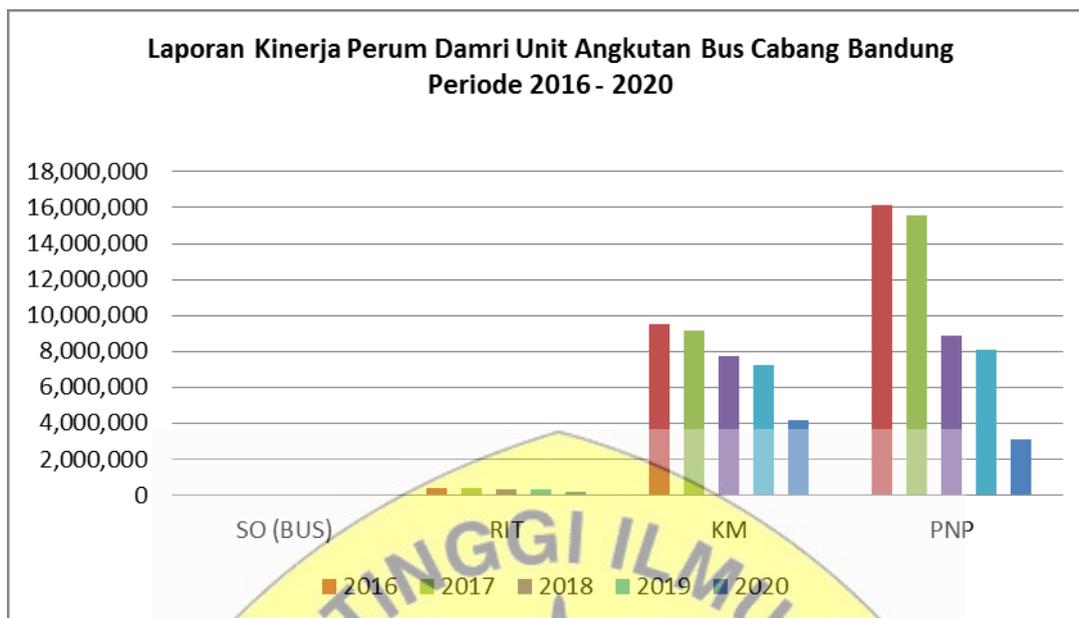
Dalam Bab I Ketentuan Umum, Pasal I No (1), dikatakan bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah Perjanjian antara Pengusaha dengan Serikat Pekerja yang memuat syarat – syarat kerja untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak. Berikut ini adalah data laporan kinerja unit angkutan bus Perum Damri Cabang Kota Bandung :

Tabel 1.1

**Laporan Kinerja Perum Damri Unit Angkutan Bus Cabang Bandung
Periode 2016 - 2020**

TAHUN	SO (BUS)	RIT	KM	PNP
2016	151	432,160	9,495,078	16,130,022
2017	151	424,959	9,143,621	15,553,806
2018	136	375,037	7,767,820	8,871,120
2019	127	347,121	7,247,813	8,122,643
2020	71	198,801	4,165,832	3,145,194

Sumber : Perum Damri Cabang Kota Bandung



Gambar 1.1
Grafik Laporan Kinerja Unit Angkutan Bus

Sumber : Perum Damri Cabang Bandung

Keterangan :

SO : Siap Operasi

KM : Kilometer (Jarak)

RIT : Bulak – Balik dalam satu trayek

PNP : Penumpang

Kinerja PERUM DAMRI belum optimal seperti yang dilihat pada tabel 1.1. dan gambar 1.1. Setiap hari nya menunjukkan jumlah SO, KM, RIT, dan PNP mengalami penurunan yang signifikan, hingga di titik terendah pada tahun 2020.

Perusahaan harus mengurangi jumlah kapasitas penumpang dan jumlah bus yang beroperasi, ini terjadi di akibat kan karena keadaan saat ini sedang mengalami Covid-19, Kementerian Perhubungan (Kemenhub) menginformasikan bahwa jumlah kapasitas penumpang Bus angkutan umum semula hanya 50%, kini menjadi 70%, sehingga menyebabkan standar yang diinginkan perusahaan tidak tercapai. Dengan tidak tercapai standar menyebabkan tidak tercapainya tujuan.

Bila dilihat dari tabel 1.2 terjadi penurunan yang cukup signifikan dikarenakan adanya covid-19 yang meningkat, tetapi selain itu diduga karena motivasi karyawan yang masih rendah. Dapat dilihat dari tabel hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang responden berikut ini:

Tabel 1.2

**Pra Survey Penelitian Motivasi Terhadap 10 Responden
Pada PERUM DAMRI Cabang Kota Bandung**

No	Pernyataan Variabel Motivasi	Tanggapan 10					Jumlah	Bobot	Kriteria
		SS	S	CS	TS	STS			
1	Gaji yang diberikan kepada karyawan tepat waktu (Kebutuhan	0	2	4	4	0	28	2,80	CUKUP BAIK
2	perusahaan ini aman dan memadai untuk digunakan (Kebutuhan Rasa Aman)	1	2	5	2	0	32	3,20	CUKUP BAIK
3	Saya mendapat pengakuan dari teman kerja saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik (Kebutuhan	1	3	5	1	0	34	3,40	CUKUP BAIK
4	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya (Kebutuhan	0	2	5	3	0	29	2,90	CUKUP BAIK
5	Diberikan pelatihan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan (Kebutuhan	0	3	5	2	0	31	3,10	CUKUP BAIK
TOTAL							154	3,08	CUKUP BAIK

Berdasarkan pernyataan pada tabel 1.2, prasurvey dilakukan kepada 10 responden pada karyawan DAMRI. Dilihat dari hasil prasurvey, kinerja juga dipengaruhi oleh Motivasi, data prasurvey menunjukkan bahwa total skor adalah sebesar 3,08 dengan kategori Cukup Baik. Pernyataan terendah terdapat pada Dimensi Kebutuhan Fisiologis dengan skor 2,80, hal ini menunjukkan bahwa para karyawan DAMRI tidak mendapatkan upah dengan tepat waktu tentu saja ini, mengalami penurunan motivasi dikarenakan gaji yang di bayarkan oleh perusahaan tidak tepat waktu. Hal ini diperkuat oleh Abraham Mashlow (dalam Murty 2012:219), Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan manusia yang berupa makanan, minuman, pakaian, udara, tempat tinggal, gaji dan kebutuhan kebutuhan lainnya yang digunakan untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling dasar.

Selain itu, hal ini dikarenakan Covid 19 hingga menyebabkan penurunan jumlah bus yang beroperasi, pendapatan pun menurun, sehingga pembayaran gaji pun tidak pernah sesuai dengan jadwal yang seharusnya. Karyawan juga mengalami penurunan Motivasi karena kurangnya mendapat pengakuan, dan pelatihan di perusahaan.

Selain Motivasi, Kinerja yang belum optimal juga di pengaruhi oleh kompensasi yang belum optimal, dapat dilihat dari tabel hasil pra survey yang dilakukan terhadap 10 orang responden berikut ini:

Tabel 1.3
Pra Survey Penelitian Kompensasi Terhadap 10 Responden
Pada PERUM DAMRI Cabang Kota Bandung

No	Pernyataan Variabel Kompensasi	Tanggapan 10 Responden					Jumlah	Rata - Rata Skor	Kriteria
		SS	S	C	TS	STS			
1	Gaji yang diberikan perusahaan membuat saya semangat dalam bekerja (Finansial)	0	3	4	3	0	30	3,00	Cukup Baik
2	Gaji yang diberikan setiap bulan telah mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari - hari (Finansial)	0	3	5	2	0	31	3,10	Cukup Baik
3	Perusahaan memberikan peluang yang merata pada karyawan untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi (Non finansial)	1	3	5	1	0	34	3,40	Cukup Baik
4	Suasana dan Lingkungan kerja sangat nyaman dan membuat saya bergairah (Non Finansial)	1	3	6	0	0	35	3,50	Baik
5	Memberikan Fasilitas yang memadai dan lingkungan kerja yang kondusif (Non Finansial)	0	2	6	3	0	32	3,20	Cukup Baik
Total							162	3,24	Cukup

Berdasarkan pernyataan pada tabel 1.2, pra survey dilakukan kepada 10 responden pada karyawan DAMRI. Selain motivasi, kinerja juga di pengaruhi oleh kompensasi, dengan total skor rata – rata 3,24. Pada prasurvey dapat dilihat nilai terendah terdapat pada dimens Finansial dengan skor 3,00, dapat dilihat dari gaji yang sudah diberikan belum bisa membuat karyawan semangat dalam bekerja, selain itu tidak mencukupi untuk kehidupan sehari – hari, fasilitas yang kurang memadai, dan kondisi kerja yang tidak kondusif. Seperti yang dikemukakan oleh Mardi (2011) menyatakan bahwa gaji adalah sebuah

bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.

Dengan demikian, gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi sudah pasti terkait dengan gaji, atau upah. Sementara itu, gaji dan upah belum tentu kompensasi, artinya kompensasi pasti lebih luas dari gaji dan upah, sedangkan gaji dan upah adalah bagian dari kompensasi. Kompensasi yang memadai akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai. (A & Thamrin Abdullah, 2017)

Kompensasi berhubungan erat dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan jika ingin meningkatkan motivasi kerja maka tingkatkanlah kompensasi. Organisasi menggunakan kompensasi untuk memotivasi para pegawainya. Pengaruh dari motivasi dan kompensasi yang belum optimal juga dapat dilihat dari data absensi karyawan periode 2020-2021 sebagai berikut :

Tabel 1.4

Data Absensi Karyawan Periode 2020 – 2021

TAHUN 2020	JUMLAH ABSEN MASUK	JUMLAH ABSEN TIDAK MASUK				
		IZIN	CUTI	SAKIT	DINAS	TANPA
JAN - MAR	59	-	-	-	-	91
APR - JUN	59	-	-	-	-	91
JUL - SEPT	58	-	-	-	-	92
OKT - DES	58	-	-	-	-	92
TAHUN 2021	JUMLAH ABSEN MASUK	JUMLAH ABSEN TIDAK MASUK				
		IZIN	CUTI	SAKIT	DINAS	TANPA
JAN - MAR	60	-	-	-	-	90
APR - JUN	59	-	-	-	-	91
JUL - SEPT	58	-	-	-	-	92

Sumber : Perum Damri Cabang Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.4, menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan. Hal ini dikarenakan motivasi karyawan yang menurun sehingga tidak ada semangat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2011) yang mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati suatu peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Faktor kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Hidayat, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Pawirosumarto, et al, 2017; Razak, et al, 2018; dan Sulila, 2019).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Di definisikan juga sebagai dorongan, dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu driving force yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu. Pemberian Kompensasi sangat penting artinya bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi motivasi pada karyawan. (Syaifuddin & Sidharta, 2017)

Menurut Afrida, dkk (2014) bahwa pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap pekerja merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, semangat kerja, dan motivasi kerja pekerja. Kehadiran motivasi akan merangsang karyawan untuk mengerahkan kemampuannya sehingga mampu menunjukkan kinerja yang maksimal.

Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. (Zulfikar & Rahman, 2019)

Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, (2011:166) menyebutkan bahwa “esensi pengaruh (influence) dalam konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (trigger) yang dapat memberi inspirasi kepada bawahan, sehingga inisiatif dan kreativitas mereka berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.”.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Pemberian kompensasi, gaji, bonus, penghargaan yang kurang baik, dirasa bisa menurunkan kinerja karyawan. (Kim & Jang, 2020)

Menurut Notoadmojo dalam Putranto (2012) manfaat kompensasi untuk perusahaan yaitu memperoleh karyawan yang bermutu, menciptakan loyalitas karyawan, dan menunjukkan kesuksesan perusahaan. Kompensasi merupakan elemen yang tidak kalah penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Guna meningkatkan kinerja karyawan maka pemberian kompensasi merupakan aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan.

Perusahaan akan selalu mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas dari hasil pekerjaan yang dilakukan. Namun, kinerja karyawan tidak selalu sesuai dengan harapan perusahaan. Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi dan kompensasi. (Kumar et al., 2019)

Pentingnya motivasi kerja dan kompensasi ini dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:84) yang mengemukakan bahwa “kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja”.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PERUM DAMRI cabang kota Bandung”



1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, penulis mengidentifikasi masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Motivasi pada Karyawan di PERUM DAMRI belum optimal
2. Kompensasi yang di berikan belum optimal
3. Kinerja pada karyawan belum optimal
4. Disiplin pada karyawan belum optimal
5. Pelatihan Kerja pada karyawan belum optimal
6. Kompetensi antara karyawan masih rendah
7. Tanggung jawab karyawan belum optimal
8. Lingkungan Kerja belum kondusif
9. Kepuasan Kerja belum optimal
10. Produktivitas Kerja belum optimal
11. Kuantitas karyawan tidak sesuai dengan Kualitas karyawan
12. Fasilitas Kerja belum memadai

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk memperjelas penulis akan membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan agar menghasilkan uraian yang sistematis, berikut pembatasan masalah yaitu Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PERUM DAMRI cabang Kota Bandung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi pada karyawan PERUM DAMRI cabang Kota Bandung.
2. Bagaimana kompensasi pada karyawan PERUM DAMRI cabang Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pada karyawan PERUM DAMRI cabang Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PERUM DAMRI cabang Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PERUM DAMRI cabang kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan PERUM DAMRI cabang kota Bandung.

1.5 Maksud Dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Motivasi pada karyawan di PERUM DAMRI cabang kota Bandung.
2. Kompensasi pada karyawan di PERUM DAMRI cabang kota Bandung
3. Kinerja pada karyawan di PERUM DAMRI cabang kota Bandung.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan di PERUM DAMRI cabang kota Bandung
5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada karyawan di PERUM DAMRI cabang kota Bandung
6. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pada karyawan di PERUM DAMRI cabang kota Bandung

