

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV. MITRA KARYA PRATAMA MANDIRI DI
GRESIK**

SKRIPSI



Oleh :

SERLY RESMITA

NPM : 1442010079

**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
SURABAYA**

2018

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. MITRA KARYA PRATAMA MANDIRI DI GRESIK**

Disusun Oleh :

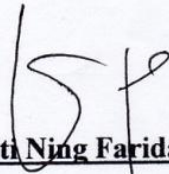
SERLY RESMITA

NPM : 1442010079

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama



Dra. Siti Ning Farida, M.Si

NIP.196407291990032001

Mengetahui,

DEKAN



Dr. Lukman Arif, M.Si

NIP. 196411021994031001

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. MITRA KARYA PRATAMA MANDIRI DI GRESIK**

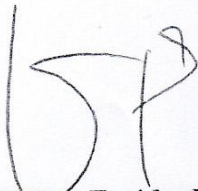
Oleh :

SERLY RESMITA

1442010079

Telah dipertahankan dihadapkan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi Program
Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur
Pada Tanggal 18 Mei 2018

PEMBIMBING UTAMA



Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP.196407291990032001

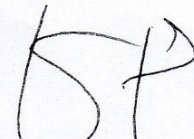
TIM PENGUJI

1) Ketua



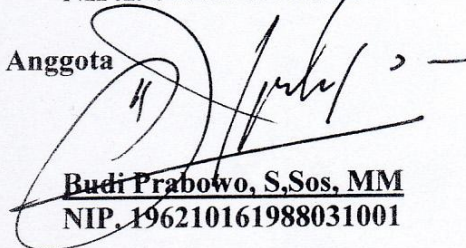
Dr. Eddy Poernomo, SE, MM
NIP: 195408251984031001

2) Sekretaris



Dra. Siti Ning Farida, M.Si
NIP.196407291990032001

3) Anggota



Budi Prabowo, S.Sos, MM
NIP.196210161988031001

Mengetahui,

DEKAN



Dr. Lukman Arif, M.Si
NIP. 196411021994031001

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri di Gresik.”**

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Dra. Siti Ning Farida, M.Si selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, nasehat serta motivasi kepada penulis. Dan penulis juga banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik itu berupa moril, spiritual maupun materil.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan banyak terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya :

1. Dr. Lukman Arif, M.Si, selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Dra. Sonja Andarini, M.Si, selaku koordinator program studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

3. Seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Seluruh staf dan karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri yang telah membantu dan membimbing penulis saat melakukan penelitian.
5. Kedua Orang tua dan kakak tercinta dari penulis karena atas segala doa, dorongan semangat dan juga kasih sayang serta kesabaran yang tiada henti dalam mendukung penyelesaian skripsi ini.
6. Teman-teman seangkatan dan sahabat yang sudah membantu memberikan saran dan motivasi kepada penulis.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak kekurangan baik dari segi teknis maupun dalam segi penyusunannya. Untuk itu, penulis senantiasa bersedia dan terbuka dalam menerima saran dan kritik yang bersifat membangun.

Besar harapan penulis agar skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk bagi kita semua. Amin.

Surabaya, Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAKSI	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10

2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Landasan Teori	12
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.1.3 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2.1.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.2.1.5 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.1.6 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.2 Kompensasi	23
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi	23
2.2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	25
2.2.2.3 Komponen-komponen Kompensasi	27
2.2.2.4 Sistem Pemberian Kompensasi	32
2.2.2.5 Jenis-jenis Kompensasi	33
2.2.2.6 Indikator Kompensasi	35

2.2.3 Motivasi	35
2.2.3.1 Pengertian Motivasi	35
2.2.3.2 Jenis-jenis Motivasi	36
2.2.3.3 Tujuan Motivasi	37
2.2.3.4 Teori-teori Motivasi	38
2.2.3.5 Faktor-faktor Motivasi	39
2.2.3.6 Indikator Motivasi	42
2.2.4 Kinerja	43
2.2.4.1 Pengertian Kinerja	43
2.2.4.2 Indikator Kinerja	45
2.2.4.3 Penilaian Kinerja	45
2.2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	47
2.2.4.5 Demosi	48
2.2.4.6 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	48
2.3 Kerangka Berpikir	51

2.4 Hipotesis	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	54
3.1.1 Definisi Operasional Variabel	54
3.1.2 Pengukuran Variabel	56
3.2 Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	56
3.2.1 Populasi	56
3.2.2 Sampel	57
3.2.3 Teknik Penarikan Sampel	57
3.3 Teknik Pengumpulan Data	58
3.3.1 Jenis Data	58
3.3.2 Sumber Data	59
3.3.3 Teknik Pengumpulan Data	59
3.4 Teknik Analisis Data	59
3.4.1 Uji Validitas	59
3.4.2 Uji Reliabilitas	61

3.5 Uji Asumsi Klasik	62
3.6 Analisis Regresi Linier Berganda	66
3.7 Pengujian Hipotesis	67
3.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	67
3.7.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	69
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	71
4.1 Gambaran Obyek Penelitian	71
4.1.1 Sejarah Perusahaan	71
4.1.2 Struktur Organisasi CV. Mitra Karya Pratama Mandiri ...	73
4.2 Penyajian Hasil Penelitian	76
4.2.1 Karakteristik Responden	76
4.2.2 Analisis Deskriptif Jawaban Responden	79
4.3 Teknik Analisis Data	85
4.3.1 Uji Validitas	85
4.3.2 Uji Reliabilitas	86

4.4 Uji Asumsi Klasik	88
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda	93
4.6 Koefisien Determinasi (R^2)	95
4.7 Pengujian Hipotesis	96
4.7.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	96
4.7.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	98
4.8 Pembahasan	101
4.8.1 Review Penelitian Terdahulu Sebagai Dasar Penelitian ..	103
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	108
5.1 Kesimpulan	108
5.2 Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kompensasi Karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2.2	Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang	12
Tabel 3.1	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	65
Tabel 4.1	Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	76
Tabel 4.2	Jawaban Responden Berdasarkan Umur	77
Tabel 4.3	Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan	77
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	78
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kompensasi (X1)	79
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X2)	81
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)	82

Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas	85
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas	87
Tabel 4.10	Hasil Uji Normalitas	89
Tabel 4.11	Nilai <i>Variance Inflation</i> Variabel Bebas	91
Tabel 4.12	Nilai Durbin Watson	92
Tabel 4.13	Hasil Analisis Linier Berganda	94
Tabel 4.14	Koefisien Determinasi (R^2)	95
Tabel 4.15	Nilai Koefisien Korelasi Parsial	96
Tabel 4.16	Hasil Uji F	97
Tabel 4.17	Hasil Uji t	99
Tabel 4.18	Matriks Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	52
Gambar 3.1	Uji F	68
Gambar 3.2	Uji t	70
Gambar 4.1	Struktur Organisasi CV. Mitra Karya Pratama Mandiri	73
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	88
Gambar 4.3	Gambar Scatterplot	93
Gambar 4.4	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Secara Simultan	98
Gambar 4.5	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Kompensasi ...	100
Gambar 4.6	Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis Motivasi	101

ABSTRAKSI

SERLY RESMITA, NPM : 1442010079, PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MITRA KARYA PRATAMA MANDIRI DI GRESIK

Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi yang paling penting, hal ini dikarenakan tumbuh kembangnya organisasi tergantung dari sumber daya manusia. Salah satu fungsi pokok dari manajemen sumber daya perusahaan adalah apabila suatu instansi atau perusahaan mampu meningkatkan tingkat kinerja karyawannya sehingga perusahaan atau instansi tersebut dapat memperoleh banyak keuntungan

Apabila perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga dengan motivasi kerja, semakin baik pemberian motivasi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan CV. Mitra Karya Pratama mandiri.

Dalam penelitian ini mempunyai variabel independen yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Populasi ini adalah seluruh karyawan CV. Mitra Karya Pratama Mandiri sebanyak 37. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dengan menggunakan kuesioner yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan menunjukkan nilai $F_{hitung} (28,015) > F_{tabel} (3,28)$. Dan untuk pengaruh secara parsial dapat diketahui pula bahwa semua variabel bebas kompensasi dan motivasi kerja pada penelitian ini juga berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai t_{hitung} , yang mana pada variabel kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} (4,556) > t_{tabel} (2,032)$. Untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (2,444) > t_{tabel} (2,032)$

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACTION

SERLY RESMITA, NPM: 1442010079, EFFECT OF COMPENSATION AND MOTIVATION OF EMPLOYEES PERFORMANCE EMPLOYEES CV. MITRA KARYA PRATAMA MANDIRI IN GRESIK

Human resources is the most important element of the organization, this is because the growth of the organization depends on human resources. One of the main functions of enterprise resource management is if an agency or company able to improve the level of employee performance so that companies or agencies can gain many benefits

If the company provides compensation in accordance with the expectations of employees then it can improve employee performance, as well as the motivation of work, the better the provision of motivation can improve the performance of employees CV. Mitra Karya Pratama mandiri.

In this research have independent variable that is Compensation (X1) and Work Motivation (X2), with dependent variable that is employee performance (Y). This population is all employees of CV. Mitra Karya Pratama Mandiri 37. Sampling technique using saturated sampling technique. The data used is primary data by using questionnaires in accordance with the research undertaken. Data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

The calculation results show that simultaneously compensation and work motivation have positive and significant effect on employee job satisfaction by showing $F_{count} (28,015) > F_{table} (3,28)$. And for partial influence can be seen also that all variable free of compensation and motivation of work in this research also significantly influence to variable tied employee performance. This can be seen from the acquisition of t_{count} , which in the compensation variable obtained $t_{count} (4,556) > t_{table} (2,032)$. For working motivation variable obtained $t_{count} (2,444) > t_{table} (2,032)$

Keywords: Compensation, Work Motivation and Employee Performance.