

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA UD.MORINAGA DI SURABAYA**

TUGAS AKHIR

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan dan memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S-1)**



Oleh :

Sarwo Waskito
0612010162 / FE / EM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum WrWb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini guna memenuhi sebagai persyaratan dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi jurusan Manajemen dalam jenjang strata satu fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur dengan judul “ ***Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada UD.MORINAGA di Surabaya*** “.

Dalam menulis skripsi ini , penulis telah mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan motivasi , bimbingan , saran serta dorongan moril yang baik langsung maupun tidak langsung sampai terselesainya penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Bapak Dr. Dhani Ichasudin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas pembangunan Nasioanal “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” jawa timur.
4. Bapak Drs. EC. Pandji S, MM selaku dosen Pembimbing Utama Skripsi peneliti, yang selalu memberikan motivasi, dorongan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

6. Ayah dan Ibu tercinta serta kakak-kakakku yang selalu memberikan restu, dukungan dan doanya selama penulis menempuh kuliah sampai dengan menyelesaikan skripsi.
7. berbagai pihak yang turut membantu dan menyediakan waktunya demi terselesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan limpahan berkah, rahmat dan hidayahNya kepada semua pihak yang telah membantu penulis.

Akhirnya penulis menyadari bahwa tidak ada yang sempurna di dunia ini, untuk itu penulis menghargai segala bentuk kritik dan saran yang bersifat membangun karena hal tersebut. Sangat membantu menghantarkan pada kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Surabaya, Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAKSI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Pengertian MSDM	11
2.2.2 Kompensasi.....	13
2.2.2.1 Pengertian Kompensasi	13
2.2.2.2 Proses Penentuan Kompensasi.....	14
2.2.2.3 Jenis-jenis Kompensasi.....	15
2.2.2.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	16
2.2.2.5 Komponen – Komponen Kompensasi.....	20
2.2.2.6 Indikator -ndikator Kompensasi.....	21
2.2.3 Motivasi..	22

2.2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	22
2.2.3.2	Bentuk - Bentuk Motivasi Kerja	24
2.2.3.3	Teknik Motivasi Kerja.....	25
2.2.3.4	Teori – Teori Motivasi Kerja	26
2.2.3.5	Indikator – Indikator Motivasi Kerja	30
2.2.4	Kinerja Karyawan.	30
2.2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.2.4.2	Penilaian Kinerja Karyawan.....	32
2.2.4.3	Indikator – Indikator Kinerja Karyawan.....	34
2.2.5	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan....	34
2.2.6	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.3	Kerangka Konseptual.....	39
2.4	Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	41
3.1.1	Definisi Operasional	41
3.1.2	Pengukuran Variabel	43
3.2	Teknik Penentuan Populasi dan Sampel	44
3.2.1	Populasi	44
3.2.2	Sampel	44
3.3	Teknik Pengumpulan Data	46
3.3.1	Jenis Data	46

3.3.2 Sumber Data.....	46
3.3.3 Pengumpulan Data	46
3.4 Teknik Analisa Data dan pengujian Hipotesis.....	47
3.4.1 Asumsi Model (Structural Equation Modelling).....	48
3.4.2 Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal.....	50
3.4.3 Pengujian model dan Two-Step Approach	50
3.4.4 Evaluasi Model Outlier.....	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Obyek Penelitian	57
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	57
4.2. Karakteristik Responden	58
4.3. Deskripsi Hasil Penelitian.....	61
4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X_1).....	61
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi (X_2)	62
4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	64
4.4. Deskripsi Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	65
4.4.1. Evaluasi Atas Outlier	65
4.4.2. Uji Reliabilitas	66
4.4.3. Uji Validitas	67
4.4.4. Uji Construct Reliability dan Variance Ectracted.....	68
4.4.5. Uji Normalitas.....	70

4.4.6. Structural Equation Modeling (SEM) dan Pengujian	
Hipotesis.....	71
4.4.6.1. Evaluasi Model One-Step Approach to SEM...	71
4.4.6.2. Analisis Unidimensi First Order.....	75
4.4.6.3. Analisis Unidimensi Second Order.....	75
4.4.6.4. Uji Hipotesis Kausalitas.....	76
4.5. Pembahasan.....	77
4.5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	
Karyawan.....	77
4.5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	
Karyawan.....	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81

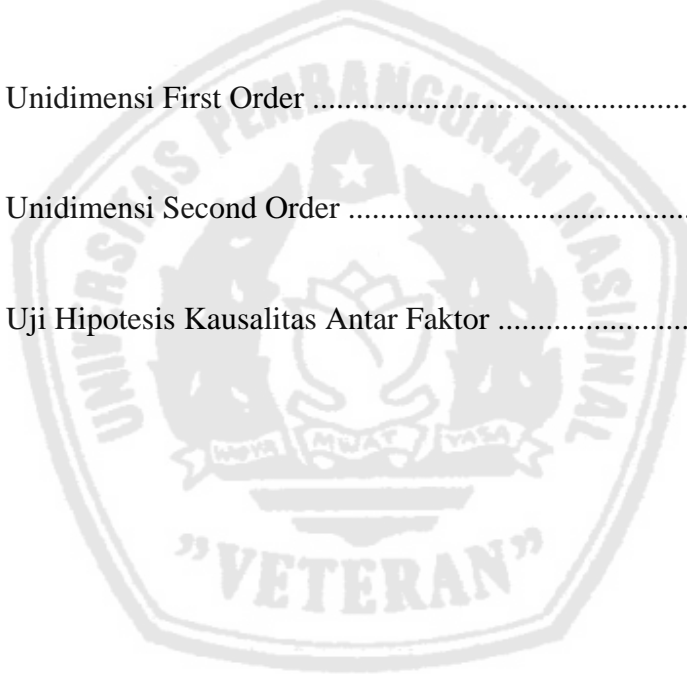
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Produksi “UD MORINAGA”Per Pakage Roti November 2010 – Januari 2011.....	5
Tabel 3.1	Goodness of Fit Indices.....	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasar Usia.....	59
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasar Bagian Pekerjaan.....	60
Tabel 4.4	karakteristik Responden Berdasar Tingkat Pendidikan.....	60
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kompensasi Langsung (X11).....	61
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden untuk Pertanyaan Variabel Kompensasi tidak Langsung (X12).....	62
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden untuk Motivasi (X2).....	63
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden untuk Kinerja Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.9	Uji Outlier Multivariate	65
Tabel 4.10	Reliabilitas Data	67
Tabel 4.11	Validitas Data	68

Tabel 4.12 Construct Reliability dan Variance Extracted	69
Tabel 4.13 Normalitas Data	70
Tabel 4.14 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Base Model.....	72
Tabel 4.15 Modifikasi	73
Tabel 4.16 Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indices Modifikasi.....	74
Tabel 4.17 Unidimensi First Order	75
Tabel 4.18 Unidimensi Second Order	75
Tabel 4.19 Uji Hipotesis Kausalitas Antar Faktor	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Kerangka Konseptual.....	39
Gambar 4.1	Model Pengukuran Kausalitas One Step Approach.....	72
Gambar 4.2	Model Pengukuran Kausalitas One Step Approach Modifikasi	73



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

Lampiran 2 : Hasil Penyebaran Kuisisioner

Lampiran 3 : Hasil Perhitungan Structural Equation Modeling



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA UD.
MORINAGA DI SURABAYA**

Oleh :

Sarwo Waskito
0612010162

Abstraksi

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Dunia bisnis sekarang di tuntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun kinerja kedalam lingkungannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UD.MORINAGA di Surabaya sebanyak 60 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Purposive Sampling yaitu pengambilan sampel didasarkan atas kriteria atau pertimbangan tertentu antara lain karyawan yang bekerja di bagian produksi U.D Morinaga Surabaya dari 3 bulan terakhir. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 karyawan. Data yang digunakan dala penelitian ini adalah data primer dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja d perusahaan U.D Morinaga bagian produksi. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modelling) untuk melihat hubungan kausalitas antar faktor.

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

***Keyword* : Pemberian Kompensasi, Motivasi dan kinerja karyawan**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam era keterbukaan dan globalisasi yang sudah terjadi sekarang dan berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga titik sentral bagi pembangunan nasional. Manusia merupakan unsur yang paling utama dalam proses pembangunan yang dapat membuat barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa dan hasil-hasil bernilai yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat.

Perkembangan dunia usaha tidak dapat di pindahkan dari perkembangan sumber daya terutama sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya, haruslah mempunyai komitmen terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia yang di miliki, misalnya dengan melakukan pelatihan-pelatihan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki tidak menjadi usang. Dalam usaha peningkatan kinerja sumber daya manusia (karyawan) bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat di analisa dari berbagai sudut pandang serta di pengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain, faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama pada atasan.

Agar para karyawan yang bekerja dapat memberikan yang terbaik bagi perusahaan, maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk di

lakukan. Hal ini harus segera ditanggapi oleh para personalia atau atasan tentang bagaimana cara dalam memberikan motivasi agar karyawan dapat langsung merasakan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila dalam pemberian motivasi kepada karyawan kurang efektif, maka hal tersebut akan berdampak langsung terhadap kinerja dari pada karyawan.

Upaya mengukur dengan memacu kinerja dan kepuasan kerja itu tentu saja tidak lepas dari sistem kompensasi pemantauan atau monitoring dan evaluasi kerja pada setiap akhir periode yang telah ditetapkan, misalnya pada akhir tahun, namun demikian tidak berarti dengan pemberlakuan sistem tersebut, para karyawan atau staf hanya berorientasi pada hasil kerja.

Peranan tenaga kerja bagi perusahaan sangatlah penting, sehingga perusahaan berusaha untuk mempertahankan dan menjaga agar karyawan betah bekerja di perusahaan tersebut, dan usaha yang dilakukan perusahaan adalah dengan memberikan balas jasa baik berupa upah, gaji maupun premi balas jasa yang memadai dari perusahaan, memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat yang selanjutnya dapat meningkatkan produktifitas kerja, balas jasa tersebut penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya balas jasa mencerminkan keberadaan mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Selain itu pemberian balas jasa misalnya, dengan pemberian kompensasi dan motivasi akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan karena secara tidak langsung perusahaan dapat memberikan semangat kerja kepada karyawan sehingga gairah kerja karyawan meningkat, terarahnya keputusan yang

di ambil oleh perusahaan akan menciptakan kerja sama yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Singodimedjo dalam Suryaningsih (2009 :2) Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan maupun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, upah, tunjangan dan insentif, sedangkan untuk kompensasi non finansial adalah variasi tugas, identifikasi tugas, rekan kerja yang menyenangkan, kondisi kerja dan pemberian stats yang sesuai.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi yang perlu di perhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan harus memperhatikan faktor motivasi. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong pegawai itu bekerja dengan tekun serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap pegawai belum tentu bersedia mengarahkan kinerja yang dimiliki secara optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut di sebut motivasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu., oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, Suryaningsih (2009:2). Orang –orang yang terbiasa termotivasi atau terdorong untuk bekerja pada suatu jabatan tertentu yang mereka rasa akan memperoleh imbalan. Termotivasi bekerja itu untuk memotivasi kerja seorang pegawai yang diperlukan dan syarat yaitu kemampuan bekerja dan keamauan bekerja. Pemahaman terhadap motivasi akan sangat penting dengan pencapaian tujuan , yaitu produktifitas dan efisiensi.

Terpenuhi pemberian kompensasi dan motivasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktifitas serta kinerja karyawan. Menurut (Santono, 1999:40) dan Syarif (1984:79) kinerja adalah kondisi seseorang yang menggambarkan kecenderungan dari nilai-nilai yang diperoleh dari penilaian-penilaian periode dan Menurut Maryoto, (2000:91) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standart, target / sasaran atau kriteria yang disepakati bersama. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu.

Fenomena yang sering terjadi belakangan ini adalah kinerja suatu perusahaan yang tadinya baik kini mengalami penurunan yang disebabkan oleh karyawan itu sendiri yang di dapat tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan dan menyebabkan motivasi karyawan menurun dan juga menyebabkan kinerja karyawan ikut menurun dan berdampak pada nilai kontrak yang menurun, selain itu kualitas layanan yang ditawarkan oleh perusahaan lain lebih menjanjikan faktor tersebut yang di perhitungkan oleh para konsumen untuk

menginginkan jasa dari UD. MORINAGA. Hal ini dapat diketahui dari hasil dan jumlah produksi barang per minggu pada UD.MORINAGA di Surabaya.

Berdasarkan data yang diperoleh, terjadi penurunan hasil produksi selama 10 minggu terakhir pada akhir November 2010 sampai dengan Akhir Januari 2011 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Hasil Produksi “UD MORINAGA”
Per Package Roti
November 2010 – Januari 2011**

Minggu	Senin	Slasa	Rbu	Kms	Jm’at	Sabtu	Ming	Jmlah
Nov’10								
Minggu IV	2053	4801	6978	5092	2851	3580	1250	26605
Des’10								
Minggu I	3381	3335	1310	1350	2910	1954	1355	15595
Minggu II	3850	4950	6003	3150	4019	2850	1600	26422
Minggu III	5980	4019	3604	2033	4153	3514	900	24203
Minggu IV	2190	5012	2300	4500	7543	4402	1205	27152
Januari’11								
Minggu I	3120	2970	1878	2935	3656	4071	-	18630
Minggu II	1550	2951	3940	3784	4571	4897	2159	23852
Minggu III	2217	4962	7016	4800	5672	3549	1014	29230
Minggu IV	3400	4060	3461	4125	4280	5321	2899	27546
Minggu V	3201	5052	2298	4959	2503	4050	1250	23313
Total								242548

Sumber : UD. MORINAGA Gunung Anyar Sawah Surabaya

Dengan rincian :

***Roti Kering**

Pia kering @ 10 /Package = 72764 /10 minggu = 727640 Pcs.
Pia Krispi @ 6 /Package = 48510 /10 minggu = 291060 Pcs.

***Roti Basah**

Pia basah = 121274 /10 minggu = 121 274 Pcs.

TOTAL = 242548 /10 minggu = 7686974 Pcs.

Tabel 2

Minggu	Hasil Produksi per Minggu	Presentasi
November''2010		
Minggu IV	26.605	0,11%
Desember''2010		
Minggu I	15.595	0,06%
Minggu II	26.422	0,11%
Minggu III	24.203	0,10%
Minggu IV	27.152	0,11%
Januari''2011		
Minggu I	18.630	0,08%
Minggu II	23.852	0,10%
Minggu III	29.230	0,12%
Minggu IV	27.546	0,11%
Minggu V	23.313	0,10%
Total	242.548	

Sumber : UD. MORINAGA Surabaya

Ternyata didapati penurunan kinerja karyawan di indikasikan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi yang diberikan dan pemberian kompensasi yang kurang memadai oleh UD. MORINAGA di Surabaya kepada karyawan. ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang diungkapkan oleh Muljani (2002 :108) hubungan kompensasi dengan peningkatan kinerja karyawan, apabila penghargaan (pemberian bonus, peningkatan gaji) yang diberikan perusahaan sesuai dengan pengharapan dan dapat memuaskan maka karyawan akan termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Hal ini diperkuat dengan bukti adanya pernyataan dari staf pengendali pekerja yang menyebutkan bahwa, dimana sistem pembayaran karyawan di terima setiap akhir minggu pada hari sabtu dengan total upah harian, atau dapat disebut

juga sebagai pembayaran yang berorientasi pada absensi kehadiran, atau juga biasa disebut dengan sistem harian lepas dan lembur target perusahaan pada hari minggu.

Dengan demikian telah didapati suatu masalah dimana antara banyak atau sedikitnya produksi yang dihasilkan berdampak tetap pada sistem pembagian pendapatan perusahaan, yang dirasa tak seimbang.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas maka timbul ketertarikan untuk mengadakan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada UD.MORINAGA di Surabaya* “.

1.2. Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada UD. MORINAGA di Surabaya.
2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada UD. MORINAGA di Surabaya.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada UD. MORINAGA di Surabaya.

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada UD. MORINAGA di Surabaya

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Dapat di pergunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam pelaksanaan kompensasi dan motivasi yang seimbang.

2. Bagi Karyawan

Dengan adanya penghargaan finansial atau kompensasi dan motivasi yang tepat, diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan sehingga para karayawan dapat bekerja dengan lebih baik.

3. Bagi Peneliti

Memberikan tambahan informasi untuk dapat dipergunakan sebagai tambahan ilmu pengetahuan khususnya tentang indikator pengalaman bekerja dan motivasi bekerja.