

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI
(Studi Pada CV. Berkah Makmur Nusantara)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai Derajat
Sarjana Manajemen



Disusun Oleh :

KHUSAIN ABDUL JABBAR

201910160311192

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada CV. Berkah Makmur Nusantara)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Khusain Abdul Jabbar
NIM : 201910160311192
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 25 Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Penguji I : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.
Penguji II : Dr. Dewi Nurjannah, M.M.
Penguji III : Dr. Uci Yulianti, M.M.
Penguji IV : Dr. M. Jihadi, M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

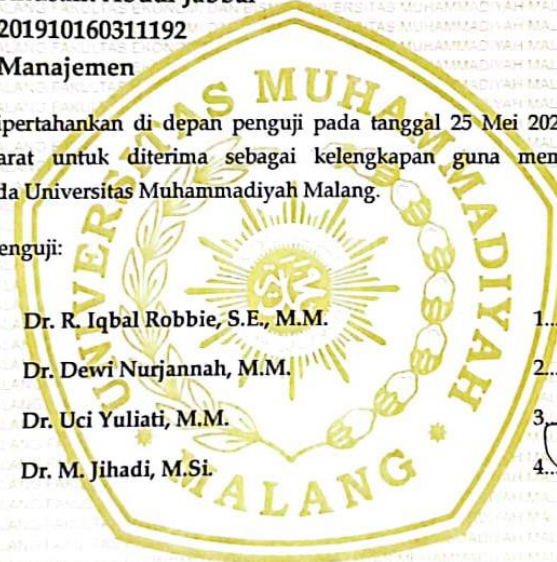


Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M.

Ketua Jurusan,



Dr. Nurul Asfiah, M.M.



PERNYATAAN ORISINILITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Khusain Abdul Jabbar
NIM : 201910160311192
Program Studi : Manajemen
Email : khusainabdujabbar@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, Maret 2024

Yang membuat Pernyataan


Khusain Abdul Jabbar

**PENGARUH KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI**

(Studi Pada CV. Berkah Makmur Nusantara)

Khusain Abdul Jabbar, Muhammad Jihadi, Uci Yulianti

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

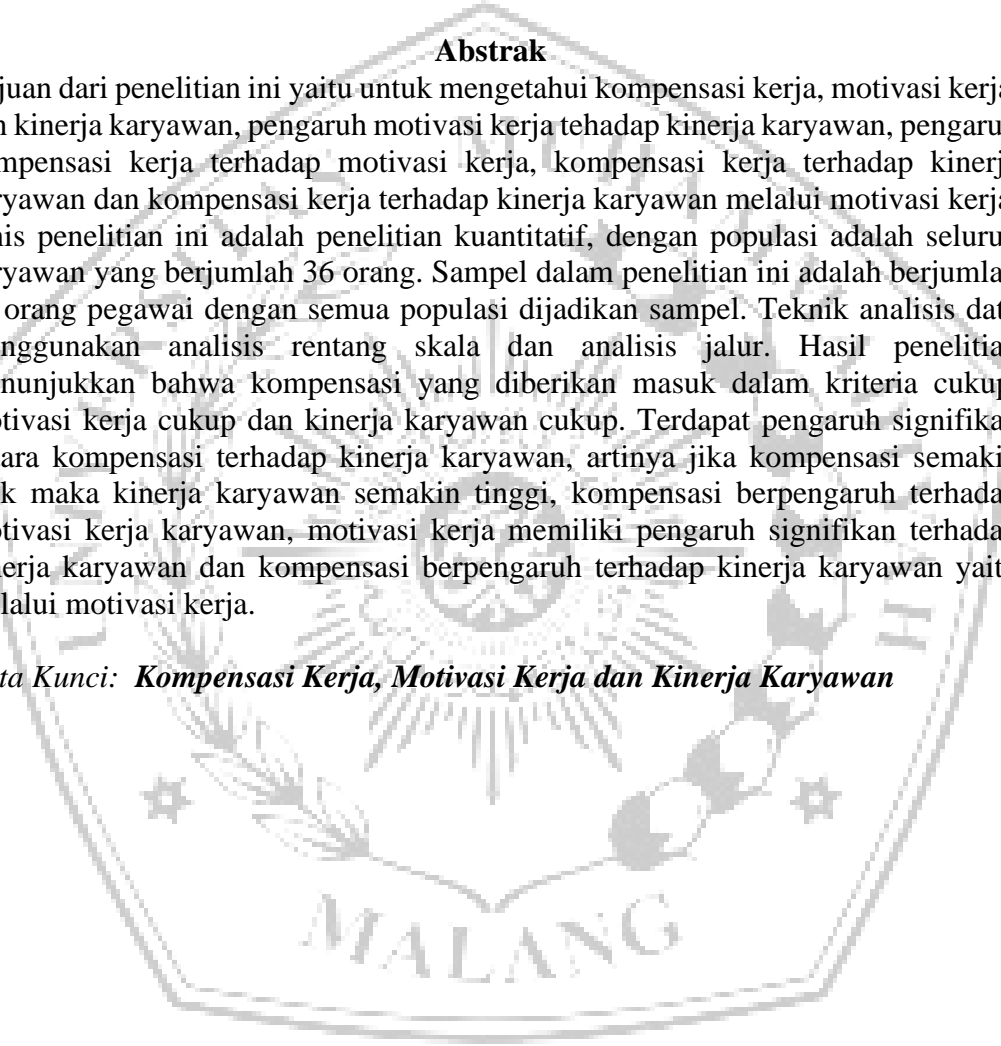
Universitas Muhammadiyah Malang

Email: khusainabduljabbar@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kompensasi kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh kompensasi kerja terhadap motivasi kerja, kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 36 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 36 orang pegawai dengan semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis rentang skala dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan masuk dalam kriteria cukup, motivasi kerja cukup dan kinerja karyawan cukup. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi semakin baik maka kinerja karyawan semakin tinggi, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu melalui motivasi kerja.

Kata Kunci: Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



**THE INFLUENCE OF WORK COMPENSATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS A MEDIATION
VARIABLE**

(Study at CV. Berkah Makmur Nusantara)

Khusain Abdul Jabbar, Muhammad Jihadi, Uci Yulianti

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

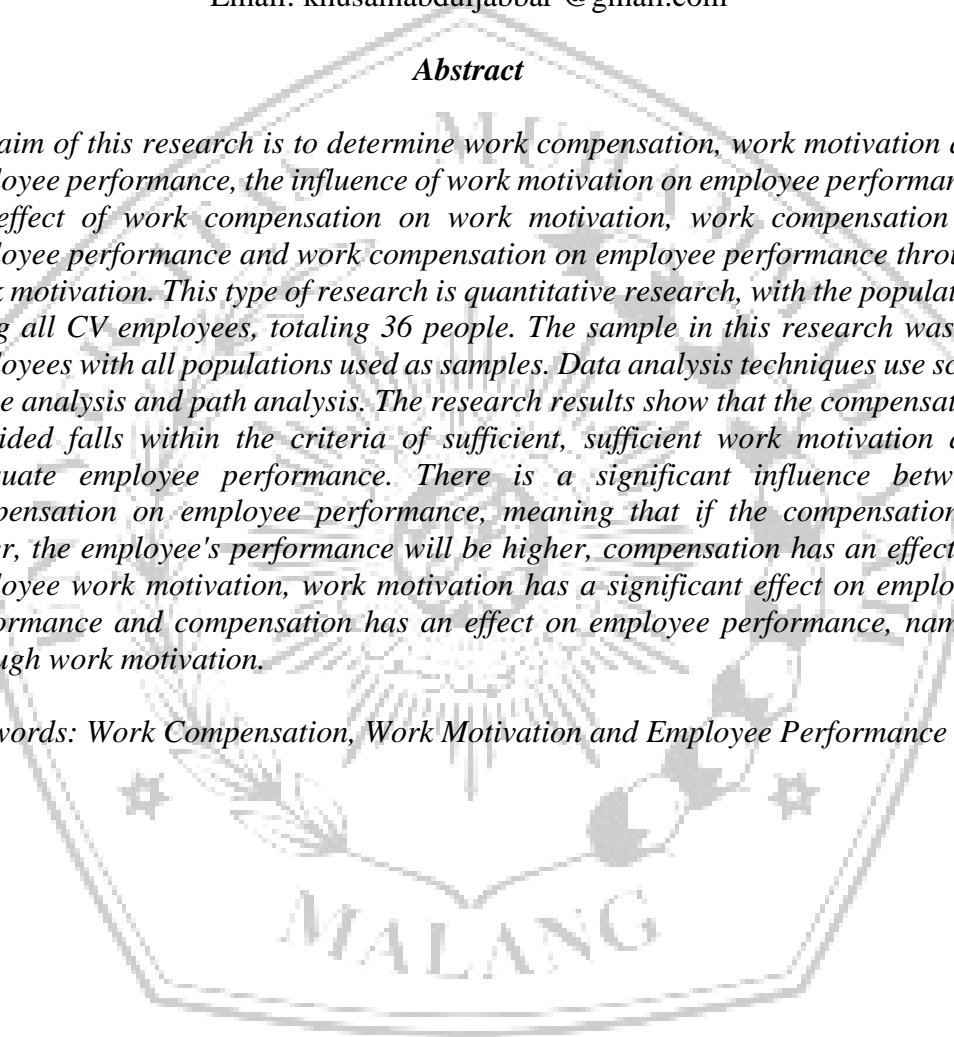
Universitas Muhammadiyah Malang

Email: khusainabduljabbar @gmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine work compensation, work motivation and employee performance, the influence of work motivation on employee performance, the effect of work compensation on work motivation, work compensation on employee performance and work compensation on employee performance through work motivation. This type of research is quantitative research, with the population being all CV employees, totaling 36 people. The sample in this research was 36 employees with all populations used as samples. Data analysis techniques use scale range analysis and path analysis. The research results show that the compensation provided falls within the criteria of sufficient, sufficient work motivation and adequate employee performance. There is a significant influence between compensation on employee performance, meaning that if the compensation is better, the employee's performance will be higher, compensation has an effect on employee work motivation, work motivation has a significant effect on employee performance and compensation has an effect on employee performance, namely through work motivation.

Keywords: Work Compensation, Work Motivation and Employee Performance



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan ridhonya semata, saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada CV. Berkah Makmur Nusantara)”**. Tidak lupa shalawat beserta salam semoga terlimpahkan pada Nabi Besar, Nabi Muhammad SAW, kepada keluarga, pengikutnya hingga akhir zaman, *Aamiin Ya Rabbal 'Alaamiin*.

Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat mencapai derajat Sarjana Manajemen, Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang. Selama studi dan dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis telah memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, SE, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang
2. Prof. Dr. Idah Zuhroh, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Nurul Asfiah, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Dr. Uci Yuliati, M.M. dan Dr. Muhammad Jihadi, M.Si yang telah bersedia meluangkan waktu yang cukup panjang untuk membimbing, mengoreksi, memberikan arahan serta saran dan masukan yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/Ibu dosen program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalamannya.

6. Pimpinan CV. Berkah Makmur Nusantara yang telah memberikan ijin dalam melakukan penelitian.
7. Kedua orang tua saya yang tercinta yang telah memberikan semangat, memberikan dukungan moral dan materi, serta yang telah mendoakan saya tanpa lelah dan teman saya Rico, Rizal, Agus, Putri, Bagus, Alif, Abdul, Tijar yang selalu mensupport saya.

Kepada mereka semua, hanya ucapan terima kasih dan doa tulus yang dapat saya berikan dan saya persembahkan, semoga segala yang telah mereka berikan kepada saya mendapatkan balasan yang lebih dan tercatat sebagai amal ibadah yang tiada ternilai. *Aamiin*. Akhirnya, dengan segala keterbatasan dan kekurangan, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkan, semoga bermanfaat dan bernilai ibadah. Kritik dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya tulis saya selanjutnya. Sekian dan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

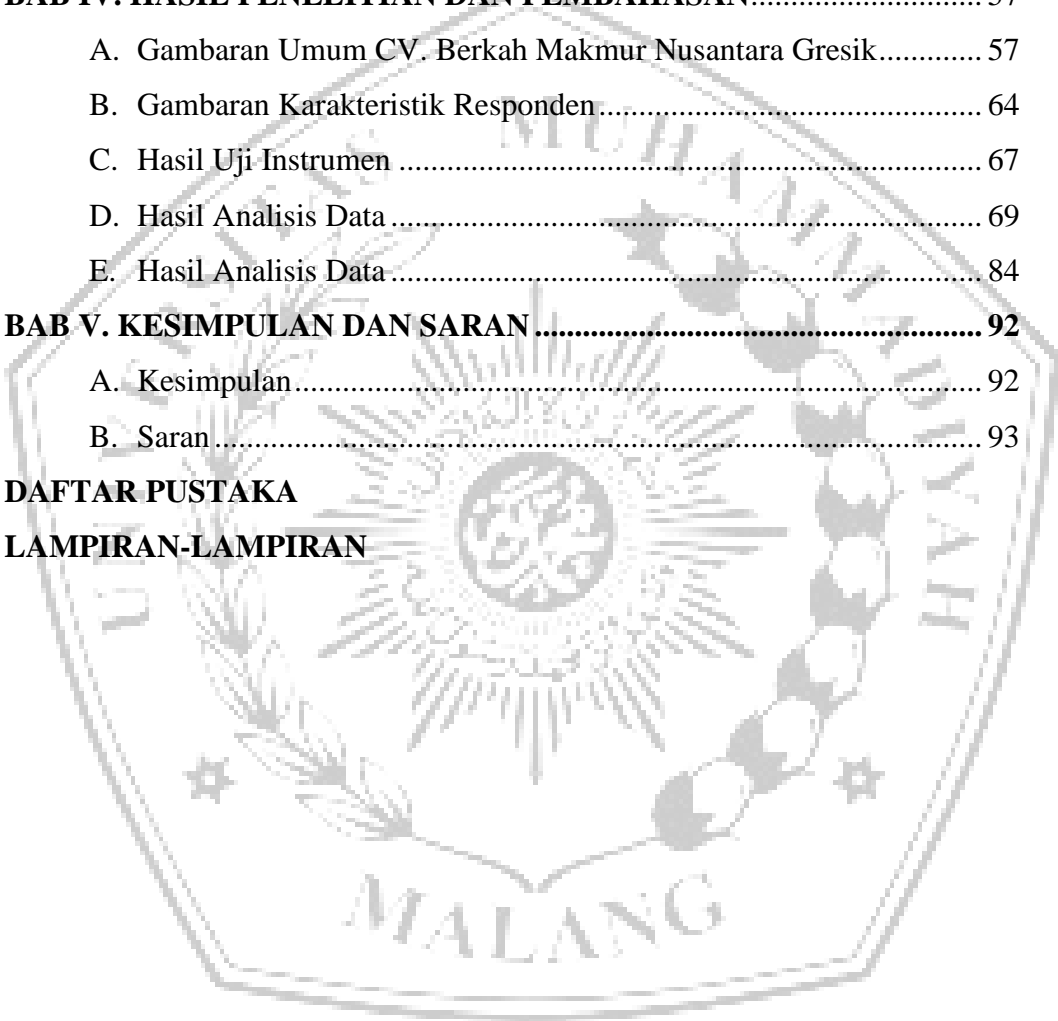
Malang, 25 Mei 2024

Khusain Abdul Jabbar

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR ORISINILITAS.....	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRAC.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	10
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Landasan Teori	18
1. Kinerja Karyawan.....	18
2. Kompensasi Kerja.....	23
3. Motivasi kerja	27
C. Hubungan Antar Variabel	32
D. Kerangka Berfikir.....	34
E. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Populasi Dan Sampel.....	39
D. Variabel Penelitian	39
E. Definisi Operasional Variabel	40
F. Sumber Data	46

G. Teknik Pengumpulan Data	47
H. Teknik Pengukuran Data	47
I. Uji Instrument.....	48
J. Uji Asumsi Klasik	50
K. Teknik Analisis Data	52
L. Uji Hipotesis.....	55
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Gambaran Umum CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik.....	57
B. Gambaran Karakteristik Responden.....	64
C. Hasil Uji Instrumen	67
D. Hasil Analisis Data	69
E. Hasil Analisis Data.....	84
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Daftar kebutuhan dan produksi di bulan Juli, Agustus, September pada CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik.....	3
Tabel 2.1	Tabulasi Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
Tabel 3.2	Jawaban Item Pernyataan dan Skala Likert	48
Tabel 3.3	Rentang Skala dan Penilaian Variabel	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Kompensasi (X).....	67
Tabel 4.6	Uji Validitas Motivasi kerja (Z).....	68
Tabel 4.7	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.9	Kompensasi (X)	70
Tabel 4.10	Motivasi Kerja (Z).....	72
Tabel 4.11	Kinerja Karyawan (Y).....	75
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Data.....	78
Tabel 4.14	Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	79
Tabel 4.15	Hasil Uji Koefisien Jalur Kompensasi Terhadap Motivasi kerja.....	80
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Jalur Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	81
Tabel 4.17	Rekapitulasi Pengaruh Langsung, Tidak Langsung Dan Pengaruh Total	82

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pikir	36
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi CV. Berkah Makmur Nusantara Gresik	59
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Gambar 4.3 Hasil Uji Sobel	84



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuesioner Penelitian
2. Data Penelitian
3. Hasil Distribusi Jawaban Responden
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Analisis Jalur



DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia Kristiani, Lies Putriana., & Fahrudin Salim. (2022). Jurnal Cafeteria. pengaruh penilaian kinerja, disiplin kerja, dan kompensasi, III, 38-50.
- Apriliani, Tifani Dwi Luki. 2020. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Victory Internasional Futures Cabang Malang.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Bangun, W (2012). Manajemen sumber daya manusia. Bandung : PT. Erlangga.
- Edy, Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Funso, Afuye, Sammy Letema and Gerryshom Munala. 2016. Impact of Motivation on Productivity of Craftsmen in Construction Firms in Lagos, Nigeria. *Journal of Economics and Finance*, 8(4): 271-276.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta : bumi aksara.
- Ikhsan. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. *HJABE Vol. 2 No. 1*.
- Jam'an amadi, junaidi hasan, juliani, may handri (2022). Pengaruh kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja sebagai variabel intervening pada PT matahari department store cabang thamrin plaza medan. *Literasi jurnal ekonomi bisnis*.
- Jufrizen (2018). peran motivasi kerja dalam memoderisasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The national conferences management and business (NCMAB)* 405 – 424.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Jackson. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Ismail. 2013. Budaya Organisasi Kompetensi dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar.

- Pradipto, S, Dan E. Rahardja 2015. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Pr (Sutrisno, Sumber Daya Manusia, 2016)ovinsi Jawa Tengah). Diponegoro Journal Of Management 4 (4) : 1 – 11.
- Priyanto, W.B (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, Jurnal Ekonomika – Bisris 7 (2) : 104 – 105.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2012. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Keenambelas. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sobirin, A. (2016). Manajemen Kinerja (1st ed.). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Cetakan Ke 1). Bandung: CV Alfabeta.
- Wirawan (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 28/6/2024

Kode : 2376621469
Nama : Khusain Abdul Jabbar
NIM : 201910160311192
Prodi : Manajemen
Naskah publikasi : LULUS
Penerjemah Abstrak : Selesai

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M



