

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PG. KEBON AGUNG MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Karya Malang**



**DISUSUN OLEH:
Y.M.V. BRITTO K.W
NIM : 201511042**

**UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN
2019**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Y.M.V. BRITTO K.W
NIM : 201511042
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KEBON AGUNG MALANG

Malang, 8 Juli 2019

DITERIMA DAN DISETUJUI :

Pembimbing I

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIK : 198510110004

Pembimbing II

Dra. Anni Yudiasuti, M.P.
NIDN : 0701056401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

DR. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.
NIDN : 0706016401

Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiasuti, M.P.
NIDN : 0701056401

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI LANGSUNG
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KEBON AGUNG
MALANG**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Y.M.V. BRITTO K.W

Nim : 201511042

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal : 14 Juni 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata Satu (S-1).

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Katolik Widya Karya Malang



DR. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.

NIDN : 0706016401

DEWAN PENGUJI

1. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIK : 198510110004

2. Drs. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

3. Drs. Eny Yuniriyanti M.M.
NIDN : 0728066402

TANDA TANGAN



PT KEBON AGUNG
PABRIK GULA KEBON AGUNG
Kotak Pos 80 Telp. (0341) 801371 - 801064 Fax. (0341) 801143 - Malang 65102

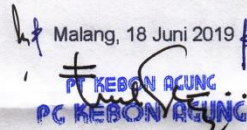
SURAT KETERANGAN
No. AX/19.070

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa **Universitas Katolik Widya Karya Malang** :

Nama : Y.M.V. Britto K.W
NIM : 201511042
Program Study : Manajemen

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian di PG Kebon Agung Malang pada tanggal **10 Desember s/d Januari 2019.**

Demikian surat keterangan ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, dan harap yang berkepentingan maklum. Terima kasih.

Malang, 18 Juni 2019

PT KEBON AGUNG
PG KEBON AGUNG
Hendro Setiaji
Pemimpin

NO/Wr.3/Suket/2019



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kebon Agung Malang”** merupakan karya asli dari :

Nama : Y.M.V.Britto K.W
NIM : 201511042
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang

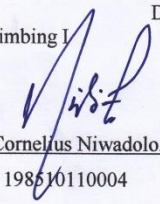
Dan bukan karya plagiat baik sebagian maupun seluruhnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan saya bersedia untuk menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

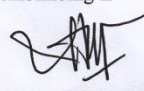


DITERIMA DAN DISETUJUI:

Pembimbing I


Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIK : 198510110004

Pembimbing II


Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

Mengetahui:


Dekan Fakultas Ekonomi

DR. Dra. M.A.F. Suprpti, M.M.
NIDN : 0706016401


Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiastuti, M.P.
NIDN : 0701056401

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Y.M.V. Britto K.W
N I M : 201511042
Universitas : Universitas Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Tempat, tanggal lahir : Malang, 2 Oktober 1994
Alamat : Jl. Magersari Utara no Malang
Nama orang tua (ayah) : M.E. Kakok K
(Ibu) : Theresia Widiastuti
Riwayat Pendidikan :
2001 - 2004 SDK Santa Maria 2 Malang
2004 - 2008 SD Pamerdi Malang
2008 - 2012 SMPK Santa Maria 1 Malang
2012 - 2015 SMAK Mater Dei Probolinggo
2015 - 2019 Universitas Katolik Widya Karya Malang

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan, syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan kasihNya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Katolik Malang.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, tentunya penulis banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kepada penulis kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan studi dan juga skripsi tepat pada waktunya.

Drs. Cornelius Niwadolo, MM selaku pembimbing I, terimakasih untuk ilmu dan juga kesabaran bapak dalam membimbing dan mengarahkan Saya, semoga Bapak sehat selalu.

Dra. Anni Yudiastuti, M.P selaku pembimbing II, terimakasih untuk ilmu dan juga kesabaran Ibu dalam membimbing dan mengarahkan Saya, semoga Ibu berbahagia selalu,

Papa, Mama, Kakak, terimakasih untuk selalu mendoakan dan menemani disegala kondisi yang penulis alami, selalu sabar jika dan menemani pengerjaan skripsi.

Alvaris Intan Palemasari orang yang selalu memberikan semangat serta memberikan warna yang baru dalam kehidupan saya sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan baik.

Seluruh Staff Universitas Katolik Widya Karya, yang selalu melayani para mahasiswa dengan sabar, terimakasih banyak semoga Tuhan memberkati kita selalu.

Teman-teman seangkatan sejurusan manajemen yang telah membantu dalam mencari informasi.

Semua pihak-pihak yang tidak saya sebutkan satu per satu yang telah banyak membantu baik secara langsung dan tidak langsung, terimakasih ya ...

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu yang ada, oleh karena itu penulis mohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan.

Malang, 10 Juni 2019

Y.M.V. Britto K.W

DAFTAR ISI

JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SURAT KETERANGAN MELAKUKAN KEGIATAN PENELITIAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah.....	1
Rumusan Masalah	3
Tujuan dan Manfaat Penelitian	3
Tujuan Penelitian	3
Manfaat Penelitian	3
BAB II LANDASAN TEORI	
Penelitian Terdahulu	5
Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	7
Tinjauan Pustaka	7
Pengertian Kompensasi.....	7
Pengertian Kompensasi Langsung	8
Jenis-Jenis Kompensasi Langsung.....	8
Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi.....	9
Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	9
Pengertian Kinerja.....	10
Faktor yang Memengaruhi Kinerja	11
Indikator Kinerja Karyawan.....	11
Manfaat Kinerja	11
Kerangka Pikir	12
Hipotesis.....	12

BAB III METODE PENELITIAN

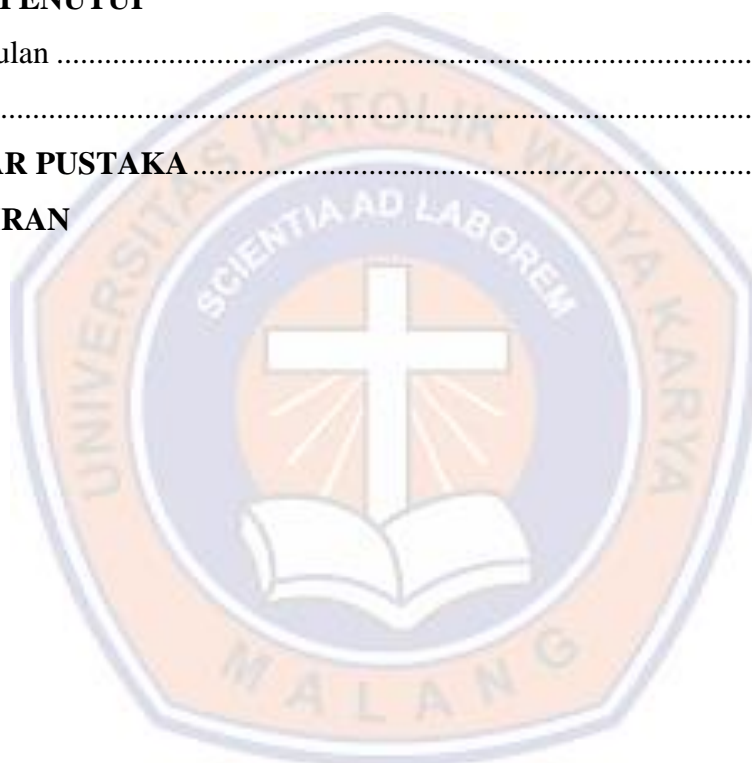
Jenis Penelitian.....	13
Ruang Lingkup Penelitian.....	13
Lokasi Penelitian.....	13
Populasi dan Sampel	13
Populasi.....	13
Sampel.....	14
Sumber dan Jenis Data	14
Sumber Data.....	14
Data Primer	14
Data Sekunder	15
Jenis Data	15
Data Kualitatif.....	15
Data Kuantitatif.....	15
Definisi Operasional Variabel.....	15
Metode Pengumpulan data.....	17
Teknik Analisis Data.....	17
Uji Instrumen	17
Uji Validitas	17
Uji Reliabilitas	18
Uji Asumsi Klasik.....	18
Uji Normalitas.....	18
Uji Heteroskedastisitas.....	18
Uji Autokorelasi	18
Uji Multikolinearitas	18
Analisis Regresi Berganda	19
Uji Hipotesis.....	19
Uji F	19
Uji T	19

BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

Gambaran Umum	20
---------------------	----

Sejarah PG Kebon Agung Malang	20
Profil dan Bidang Usaha	21
Lokasi dan Wilayah Kerja.....	25
Visi dan Misi PG Kebon Agung Malang	25
Struktur Organisasi	26
Pembagian Tugas	27
Proses Produksi	33
Gaji, Upah, Insentif, dan Tunjangan Karyawan.....	35
Karyawan Tetap	35
Karyawan Tidak Tetap.....	36
Karyawan Kampaye	36
Karyawan Baru.....	36
Pensiunan	37
Gambaran Umum Responden Penelitian	37
Deskriptif Responden.....	37
Responden Menurut Jenis Kelamin	38
Responden Menurut Usia.....	38
Responden Menurut Lama Bekerja.....	38
Analisa Data Distribusi Frekuensi	39
Distibusi Frekuensi Responden Tentang Gaji.....	39
Distibusi Frekuensi Responden Tentang Upah.....	40
Distibusi Frekuensi Responden Tentang Insentif	42
Distibusi Frekuensi Responden Tentang Tunjangan	43
Distibusi Frekuensi Responden Tentang Kinerja Karyawan.....	44
Analisis Data dan Interpretasi	46
Uji Instrumen Penelitian	46
Uji Validitas	46
Uji Reliabilitas	48
Uji Asumsi Klasik.....	49
Uji Normalitas.....	49
Uji Multikolinieritas.....	50
Uji Heteroskedastisitas.....	51

Uji Autokorelasi.....	52
Analisis Regresi Linier Berganda	53
Uji Hipotesis	55
Uji F	55
Uji T	55
Uji Variabel yang Dominan	57
Pembahasan.....	57
Implikasi Hasil Penelitian	60
BAB V PENUTUP	
Kesimpulan	62
Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	64
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PG Kebon Agung Malang..... 26
Gambar 4.2 Uji Normalitas 50
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas 52



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pembagian Tugas	27
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	38
Tabel 4.4 Responden Menurut Lama Bekerja.....	39
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Tentang Gaji	40
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Responden Tentang Upah.....	41
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Tentang Insentif.....	42
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Responden Tentang Tunjangan	43
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Tentang Kinerja	45
Tabel 4.10 Uji Validitas	47
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas	49
Tabel 4.12 Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance	51
Tabel 4.13 Uji Durbin Watson	53
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Berganda	54

PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PG. KEBON AGUNG MALANG

ABSTRAKSI

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang menggerakkan dinamika perusahaan. Untuk itu perusahaan harus dapat mengarahkan dan menggerakkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja dengan baik. Salah satu cara yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan kebijakan pemberian kompensasi langsung. Dengan adanya pemberian kompensasi langsung yang diberikan karyawan, maka akan berdampak pada kinerja dan kesejahteraan perusahaan dan karyawan. Hal tersebut juga berlaku pada perusahaan PG. Kebon Agung dengan memberikan kompensasi langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui : 1) signifikansi pengaruh pemberian kompensasi langsung yang terdiri dari Gaji (X1) , Upah (X2), Insentif (X3), Tunjangan (X4) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan dan 2) kompensasi langsung yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* . Populasi yang digunakan sebesar 743 karyawan dan sampel ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh responden yang diteliti sebesar 88 responden. Alat analisa yang digunakan yaitu metode regresi linear berganda

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi langsung (X) yang terdiri dari Gaji (X1), Upah (X2), Insentif (X3), Tunjangan (X4), berpengaruh secara simultan kinerja karyawan (Y), hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi F sebesar $0,000 < (\alpha 0,05)$. Sedangkan secara parsial berdasarkan uji T dapat dinyatakan secara seluruh variabel kompensasi berpengaruh secara parsial dibuktikan dengan nilai T berturut-turut untuk X1, X2, X3, X4 sebesar : 0,000 , 0,020, 0,003, 0,000 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil ($< \alpha ;0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa semua komponen kompensasi langsung (X) berpengaruh signifikan secara parsial. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 98,5%, Hal ini berarti variabel Y dapat dijelaskan oleh komponen kompensasi langsung sebesar 98,5%, sedangkan sisanya sebesar 1,5% merupakan kontribusi dari faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,129 + 0.875 X_1 + 0.102 X_2 + 0.163 X_3 + 0.254 X_4$$

Variabel yang memiliki *standardized* koefisien beta terbesar adalah Gaji (X1) sebesar 0.875 dengan demikian Gaji (X1) adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan

Kata kunci: Kompensasi Langsung dan Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam menggerakkan dinamika organisasi. Untuk itu perusahaan harus dapat mengarahkan dan menggerakkan agar sumber daya manusia yang dimiliki dapat bekerja dengan baik. Disisi lain pengembangan sumber daya manusia juga harus dilakukan setiap perusahaan untuk meningkatkan produktifitas dari sumber daya manusia yang dimiliki.

Pemberian apresiasi dalam bentuk kompensasi sering kali dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan adalah meningkatnya pendapatan perusahaan dikarenakan kinerja karyawan yang semakin membaik.

Kebijakan pemberian kompensasi bagi perusahaan merupakan kebijakan yang penting dan strategis mengingat hal ini berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Kompensasi adalah bagian dari balas jasa perusahaan terhadap karyawan baik itu berupa uang, barang, atau bentuk lainnya. Disisi lain pemberian kebijakan kompensasi harus dipertimbangkan dengan baik agar terhindar dari kecemburuan sosial yang diakibatkan perbedaan jumlah kompensasi yang diterima karyawan.

Karyawan yang telah memiliki kualitas diharapkan dapat mengembangkan perusahaan kearah yang lebih baik dengan kontribusi

yang dilakukannya. Dengan kontribusi tersebut seorang karyawan berhak mendapatkan balas jasa berupa kompensasi. Oleh sebab itu kompensasi harus diatur dengan bijak agar hal tersebut dapat dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang diterapkan perusahaan

Sedarmayanti (2017:173) mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan/organisasi. Sofyandi (2013:159) berpendapat bahwa kompensasi langsung adalah suatu balas jasa secara langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Supayardi (2015:272) mengemukakan jenis-jenis kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, insentif, dan tunjangan

PG. Kebon Agung adalah perusahaan yang memiliki kapabilitas dalam memberikan kompensasi. Tingkat skala usaha yang besar dapat mendorong keuntungan finansial perusahaan yang cukup besar, sehingga dimanfaatkan perusahaan dalam memberikan apresiasi kerja dalam bentuk kompensasi. Dengan demikian diberikannya kompensasi kepada karyawan PG. Kebon Agung, diharapkan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka pencapaian prestasi perusahaan akan semakin membaik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di uraikan, diperlukan penelitian dengan judul “Pengaruh kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

Bagaimanakah signifikansi pengaruh pemberian kompensasi langsung yang terdiri atas gaji (X1), upah (X2), insentif (X3), dan tunjangan (X4) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PG. Kebon Agung Malang?

Pengaruh kompensasi langsung manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pemberian kompensasi langsung yang terdiri atas gaji (X1), upah (X2), insentif (X3), dan tunjangan (X4) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PG. Kebon Agung Malang.

Untuk mengetahui kompensasi langsung yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

Manfaat Penelitian

Bagi Peneliti

Untuk memberikan tambahan wawasan mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang kemudian ditinjau lanjuti di dalam perusahaan

Bagi Universitas

Sebagai penambah informasi akademis yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bagi perpustakaan Universitas Katolik Widya Karya

Bagi Perusahaan

Dapat dijadikan masukan untuk perusahaan agar dapat memberikan kompensasi secara tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan

