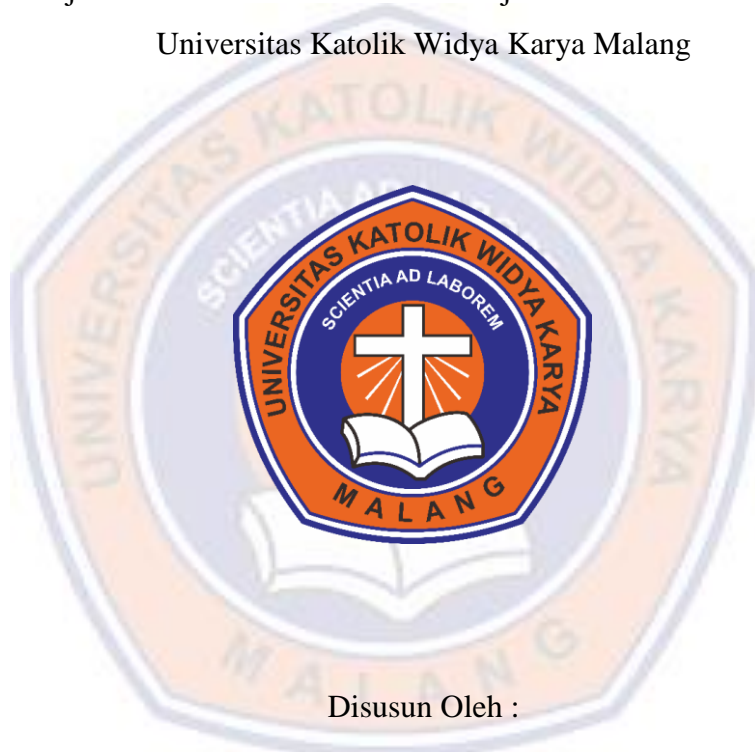


**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI LANGSUNG  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
KUD SUMBER MAKMUR NGANTANG**

**SKRIPSI**

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



Disusun Oleh :

George Septa

201411010

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG  
FAKULTAS EKONOMI JURUSAN MANAJEMEN

2018

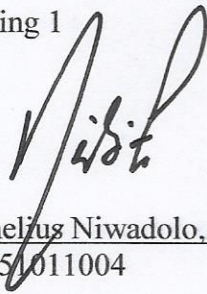
## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : GEORGE SEPTA  
NIM : 201411010  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Judul : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI  
LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KUD SUMBER MAKMUR NGANTANG

Malang, 29 Juni 2018

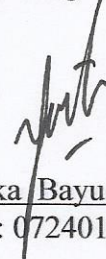
### DITERIMA DAN DISETUJUI

Pembimbing I



Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.  
NIK: 19851011004

Pembimbing II



J. Vicky Bayu Wardhani, S.Pd., MSM  
NIDN: 0724018601

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.  
NIDN: 19851011004



Ketua Jurusan Manajemen



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

Skripsi yang berjudul :

Pengaruh Pemberian Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan

Pada KUD Sumber Makmur Ngantang

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

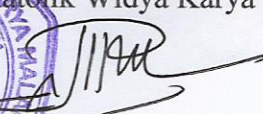
Nama : George Septa

NIM : 201411010

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal : 29 Juni 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1).

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Katolik Widya Karya Malang

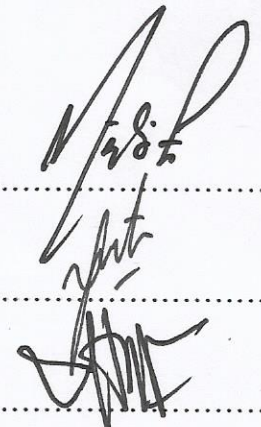


Dr. Dra. M.A.F. Suprapti, M.M.  
NIDN: 19851011004



DEWAN PENGUJI TANDA TANGAN

1. Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.  
NIK: 19851011004
2. J. Vicka Bayu Wardhani, S.Pd., MSM  
NIDN: 0724018601
3. Dra. Anni Yudiastuti, M.P.  
NIDN : 0701056401



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada KUD Sumber Makmur Ngantang merupakan karya asli dari :

Nama : George Septa  
NIM : 201411010  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi  
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.

Malang, 29 Juni 2018



## DITERIMA DAN DISETUJUI

Pembimbing I

Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.  
NIK: 19851011004

Pembimbing II

J. Vicka Bayu Wardhani, S.Pd., MSM  
NIDN: 0724018601

Mengetahui,



Dra. M.A.F. Suprpti, M.M.  
NIDN: 19851011004



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



# KUD "SUMBER MAKMUR"

KECAMATAN NGANTANG - KABUPATEN MALANG  
B.H. NO. : 4513.A / BH / II / 80  
Telp. (0341) 521053, 521102, 521293 FAX. (0341) 521052



Ngantang, 09 Juli 2018

Nomor : 89/KUD.17.2/VI/2018  
Lampiran : -  
Perihal : Surat Keterangan.

Kepada :  
Yth. **Bapak Kepala**  
**Universitas Katolik Widya Karya**  
Di  
Malang

Dengan hormat,

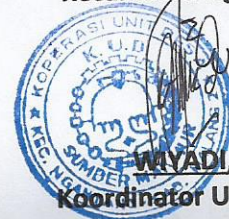
Bersama ini kami beritahukan bahwa kami selaku Koordinator Unit dan SKM KUD " Sumber Makmur " Kecamatan Ngantang menerangkan bahwa Mahasiswa dari Universitas Katolik Widya Karya Malang yang tersebut dibawah ini :

No.	N A M A	JURUSAN	NIM
1	GEORGE SEPTA	MANAGEMEN	201411010

Telah melakukan Penelitian yang dilaksanakan pada tanggal 4 Juni sampai dengan 14 Juni 2018.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan semoga dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Koperasi Unit Desa " Sumber Makmur "  
Kecamatan Ngantang



WIYADI, ST  
Koordinator Unit & SKM

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Orang tua, paman, dan saudara-saudara saya yang selalu memberikan semangat serta doa.
2. Bapak Drs. Cornelius Niwadolo dan ibu Jovita Vicka Bayu Wardhani, S.Pd, MSM. Yang telah membimbing dan meuntun dengan sabar pada saat pengerjaan skripsi saya.
3. Bu Dra. Anni Yudiasuti, MP yang selalu mengingatkan untuk mengerjakan skripsi.
4. Sahabat-sahabat saya dan pacar saya kepada Dion Kharisma, Sauriki Anwar, Dio, Setiadi, Dicky Putra, dan Rosalia Suryani.
5. Teman-teman manajemen angkatan 2014 yang sudah bersama-sama berjuang selama 4 tahun ini.



MOTTO

*“Pilihlah jalan hidupmu sendiri  
dan  
hiduplah dengan Bebas.”*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : GEORGE SEPTA  
N I M : 201411010  
Universitas : Katolik Widya Karya Malang  
Fakultas : EKONOMI  
Jurusan : MANAJEMEN  
Tempat, tanggal lahir : BANYUWANGI, 12 SEPTEMBER 1995  
Alamat : JL. Punglor No 9, Malang  
Nama orang tua (Ayah) : KASERI  
(Ibu) : RENI HERAWATI  
Riwayat Pendidikan : - SDN SUMBER AGUNG NGANTANG  
- SMP VETERAN TRISAKTI NGANTANG  
- SMA NEGERI 1 NGANTANG





**DAFTAR ISI**

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
ABSTRAKSI .....	x
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II. Tinjauan Pustaka</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	6
B. Tinjauan Pustaka .....	8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2. Kompensasi .....	10
3. Kinerja .....	
C. Kerangka Pikir .....	20
D. Hipotesis .....	20

**BAB III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	21
B. Ruang Lingkup .....	21
C. Lokasi Penelitian .....	21
D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi .....	22
2. Sampel .....	22
E. Sumber Data .....	22
F. Jenis Data .....	23
G. Definisi Operasional Variabel .....	24
H. Metode Pengumpulan Data .....	27
I. Teknik Analisis Data .....	27
1. Uji Instrumen .....	27
a. Uji Reliabelitas .....	28
b. Uji Validitas .....	29
2. Analisis Regresi Linear Berganda .....	29
3. Uji Asumsi klasik .....	30
a) Uji normalitas.....	30
b) Uji Autokorelasi.....	30
c) Uji Multikolonieritas.....	31
d) Uji Heteroskedastisitas.....	31
4. Uji Hipotesis.....	32
a) Uji F.....	33
b) Uji T.....	33

**BAB IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA**

A. Gambaran Umum Perusahaan .....	35
1. Sejarah berdirinya perusahaan .....	35
2. Struktur organisasi.....	40
3. Kondisi perusahaan secara umum .....	40
B. Penyajian Data Penelitian .....	43
1. Uji Instrumen .....	57
a. Uji Validitas.....	57
b. Uji Reliabelitas.....	60
2. Pengujian Hipotesis dengan Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	61
b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T).....	62
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	64
d. Hasil Regresi .....	65
3. Uji Asumsi Klasik .....	65
a. Uji Normalitas .....	66
b. Uji Multikolinieritas .....	66
c. Uji Autokorelasi.....	67
e. Uji Heteroskedastisitas .....	68
C. Analisis dan Interpretasi Data .....	70
D. Implikasi Data Penelitian .....	71

BAB V. PENUTUP

A. Simpulan ..... 72

B. Saran ..... 72

DAFTAR PUSTAKA ..... 73

LAMPIRAN



**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	24
Tabel 4.1 Jam Kerja Karyawan Bagian Kantor .....	41
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan .....	45
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Gaji.....	46
Tabel 4.7 Variabel Gaji .....	47
Tabel 4.8 Variabel Upah .....	49
Tabel 4.9 Variabel Bonus.....	51
Tabel 4.10 Variabel Insentif.....	53
Tabel 4.11 Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	55
Tabel 4.12 Uji Validitas .....	58
Tabel 4.13 Uji Reliabelitas.....	59
Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4.15 Uji F (Anova) .....	61
Tabel 4.16 Uji T (Coefficient).....	62
Tabel 4.17 Koefisien Determinasi (Model Summary).....	64
Tabel 4.18 Uji Autokorelasi.....	67
Tabel 4.19 Uji Multikolonieritas.....	68

**DAFTAR GAMBAR DAN GRAFIK**

Gambar 2.1 Kerangka Pikir ..... 19

Grafik 4.1 Uji Normalitas ..... 65

Grafik 4.2 Uji Heteroskedastisitas ..... 66



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Kuesioner

LAMPIRAN 2: Tabulasi Data

LAMPIRAN 3: Hasil Uji Menggunakan SPSS 18

LAMPIRAN 4: Dokumentasi Perusahaan



## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala berkat dan kasih karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUD SUMBER MAKMUR. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata satu (S-1) jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang.

Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih atas bantuan, bimbingan dalam bentuk kritik dan saran, dan juga semangat dalam proses penyusunan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus karena atas berkat dan kasih karunia- Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu
2. Romo Albertus Herwanta, O.Carm, selaku Rektor Universitas Katolik Widya Karya Malang.
3. Ibu Dr. Dra. M.A.F Suprpti M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang.
4. Ibu Dra. Anni Yudiasuti MP selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang.



## PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

5. Bapak Drs. Cornelius Niwaldolo MM sebagai dosen pembimbing I yang dengan sangat sabar telah memberikan waktu, kritik, saran, motivasi dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Jovita Vicka Bayu Wardhani S.Pd., MSM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan waktu, kritik, saran, dan motivasi dalam membimbing peneliti untuk proses pengerjaan skripsi.
7. Keluarga tercinta, Mami, Papi, Rosalia Suryani, dan kedua Orang tua dari Rosalia Suryani yang telah dengan sabar memberikan semangat dan selalu mendukung kepada peneliti.
8. Pimpinan, staf, dan Karyawan KUD Sumber Makmur yang telah membantu dan menyediakan data penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen angkatan 2014 yang telah memberikan dukungan.
10. Serta semua pihak yang membantu peneliti dalam penyusunan skripsi yang tidak dapat peneliti sebutkan satu-satu.

Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penulisan ini. Oleh sebab itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang berguna untuk penyempurnaan skripsi ini. Serta peneliti berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 29 Juni 2018

Peneliti



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI LANGSUNG TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KUD SUMBER MAKMUR NGANTANG**

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi secara langsung berupa gaji (X1), upah (X2), bonus (X3), dan insentif (X4) baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Makmur dan untuk menguji diantara keempat variabel (X1), (X2), (X3), dan (X4) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Makmur.

Jenis penelitian ini adalah eksplanatori research. Sampel dari penelitian ini adalah 70 karyawan bagian pakan ternak dan persusuan. Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah metode sensus. Uji yang digunakan antara lain uji instrumen, analisis regresi berganda, uji hipotesis, dan menggunakan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 10.958 dengan p value sebesar 0.000, maka variabel gaji, upah, bonus dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Makmur. Secara parsial, variabel upah dan insentif berpengaruh secara positif dan signifikan karena nilai t hitung < t tabel atau nilai p value < level of significance ( $\alpha=5\%$ ), sedangkan variabel gaji dan bonus berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karena nilai t hitung > t tabel atau nilai p value > level of significance ( $\alpha=5\%$ ).

Kata Kunci: Kompensasi Langsung, Kinerja

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang diorganisir guna memenuhi produksi barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan konsumennya. Dalam menjalankan proses produksi perusahaan juga membutuhkan faktor-faktor produksi guna mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang memengaruhi proses produksi perusahaan tersebut seperti bahan baku, manusia, dan modal.

Khusus faktor manusia di dalam sebuah perusahaan memegang peranan sangat penting dalam mengelola faktor-faktor yang lain. Maka dari itu perusahaan sangat memerlukan sumber daya manusia yang dapat diandalkan guna mencapai produksi yang diinginkan perusahaan. Guna mendapatkan manusia yang dapat diandalkan maka perusahaan perlu mengelola manusia itu sendiri dan melatihnya. Sumber daya manusia sendiri bagi perusahaan sendiri sangat penting guna keberlangsungan hidup perusahaan selain faktor lainnya.

Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat diandalkan maka keberlangsungan suatu perusahaan akan goyah. Mengapa demikian karena dengan teknologi yang canggih, modal yang melimpah, maupun bahan baku kualitas terbaik sekalipun jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan menghasilkan kinerja yang diinginkan.

Guna mewujudkan hal tersebut perusahaan perlu melakukan motivasi terhadap terhadap karyawannya, tetapi hal tersebut tidaklah mudah karena

setiap manusia memiliki karakteristik yang unik dan berbeda antara satu dengan manusia yang lain. Maka dari itu salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk memberdayakan karyawan yang efektif dan efisien yaitu dengan cara pemberian kompensasi. Cara ini bisa dibilang efektif karena dengan pemberian kompensasi yang layak sumber daya manusia merasa diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Hal tersebut juga dapat memengaruhi hubungan karyawan dengan perusahaan mereka bekerja dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak terhadap produksi perusahaan.

Dalam sudut pandang perusahaan pemberian kompensasi atau balas jasa terhadap karyawannya wajib dipenuhi oleh perusahaan. Maka dari itu perusahaan melakukan penilaian kinerja ataupun prestasi kerja karyawan yang dihasilkan karyawan. Karena dengan melakukan penilaian maka perusahaan dapat mengetahui kompensasi yang dikeluarkan perusahaan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Maka dari itu KUD Sumber Makmur sangat perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan motivasi dengan cara pemberian kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan cara ini diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya yang berdampak kepada kemajuan perusahaan dan juga meningkatkan hasil produksi perusahaan.

Pada KUD Sumber Makmur sendiri pemberian kompensasi hanya terdapat pemberian kompensasi secara langsung yang berupa gaji, upah, bonus, dan insentif. Dengan pemberian kompensasi secara langsung tersebut

perusahaan berharap karyawan memberikan kinerja semaksimal mungkin guna juga keberlangsungan dari perusahaan tersebut.

Hasibuan (2013:117) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan.” Sedangkan dengan pemberian kompensasi yang layak mampu meningkatkan kinerja para karyawan yang berdampak peningkatan hasil kerja karyawan.

Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja ialah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Maka semakin baik tingkat pemberian kompensasi maka semakin baik pula kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Dari uraian diatas dapat dikatakan kinerja merupakan masalah yang sangat serius karena jika kinerja itu menurun maka hasil produksi perusahaan juga tidak akan memenuhi target. maka dari itu pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Maka semakin baik tingkat pemberian kompensasi diharapkan pula semakin bagus lagi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai kompensasi dan kinerja di perusahaan maka penulis tertarik melakukan penelitian pada perusahaan tersebut dan juga akan menuangkan dalam tulisan ilmiah (skripsi) dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Makmur.”

**B. Rumusan Masalah**

1. Apakah pemberian kompensasi secara langsung berupa gaji (X1), upah (X2), bonus (X3), dan insentif (X4) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Makmur?
2. Diantara keempat variabel tersebut (X1), (X2), (X3), dan (X4) variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Makmur?

**C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh pemberian kompensasi secara langsung berupa gaji (X1), upah (X2), bonus (X3), dan insentif (X4) secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Makmur.
- b. Untuk menguji diantara keempat variabel (X1), (X2), (X3), dan (X4) yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan KUD Sumber Makmur.

**2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak antara lain:

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup kinerja karyawan pada perusahaannya.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pemberian kompensasi dan kinerja.

