

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
PADA PT SUKSES MITRA SEJAHTERA
KABUPATEN KEDIRI**

SKRIPSI



OLEH

Nama : Mohammad Khofi Anazali
NPM : 19.13021.0118
Program Study : Manajemen
Bidang Konsentrasi : MSDM

**UNIVERSITAS ISLAM KADIRI
FAKULTAS EKONOMI
KEDIRI
2023**

Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri

Dosen Pembimbing : Ahmad Jauhari, S.Sos., MM
Dr. Nur Hidayati, SE., MM, CSRS,
CSRA
Nama Mahasiswa : Mohammad Khofi Anazali
NPM : 19.13021.0118

Abstraksi

Gagasan bahwa hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan bersifat dinamis, serta pentingnya motivasi kerja sebagai elemen moderasi yang dapat meningkatkan atau mengurangi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan mendasari penelitian ini. Dalam konteks ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dapat berbeda-beda berdasarkan tingkat motivasi kerjanya.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT Sukses Mitra Sejahtera yang mempekerjakan 630 orang. Prosedur pengambilan sampel acak dasar digunakan untuk pemilihan sampel, menghasilkan 87 responden sebagai sampel. Wawancara, kuesioner, observasi, dan tinjauan pustaka digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Perangkat lunak Smart PLS digunakan untuk menganalisis data.

Hasil temuan mengindikasikan kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri dengan *P-Value* sebesar $0,015 < 0,05$ dan *T-statistik* sebesar $2,430 > 1,96$. Dengan nilai *T-statistic* sebesar $1,779 < 1,96$ dan *P-Values* sebesar $0,075 > 0,05$ maka motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kompensasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Sampul Skripsi	li
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	lii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Abstraksi	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Batasan Masalah	7
1.3. Rumusan Masalah	7
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	8
 BAB II LANDASAN TEORI	 9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Tinjauan dan Kajian Pustaka	17
2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.1.1. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.2.1.2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.2.2. Kinerja Karyawan	24
2.2.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.2.2.2. Tujuan Kinerja Karyawan	26
2.2.2.3. Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan	27
2.2.2.4. Penilaian Kinerja Karyawan	28
2.2.2.5. Pengukuran Kinerja Karyawan	29
2.2.2.6. Indikator Kinerja Karyawan	30
2.2.3. Kompensasi	30
2.2.3.1. Tujuan kompensasi	31
2.2.3.2. Jenis Kompensasi	33
2.2.3.3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	33
2.2.3.4. Sistem Kompensasi	35
2.2.3.5. Indikator Kompensasi	35
2.2.4. Motivasi Kerja	35
2.2.4.1. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	36
2.2.4.2. Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan ..	37
2.2.4.3. Jenis dan Bentuk Motivasi	38
2.2.4.4. Tujuan Motivasi Kerja	40
2.2.4.5. Indikator Motivasi Kerja	40

2.3.	Hubungan antar Variabel.....	41
2.4.	Kerangka Teoritik	42
2.5.	Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		44
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	44
3.2.	Jenis Penelitian	44
3.3.	Lokasi Penelitian.....	44
3.4.	Populasi dan Sampel	45
3.4.1.	Populasi	45
3.4.2.	Sampel.....	45
3.5.	Teknik Pengambilan Sampel	45
3.6.	Penentuan Jumlah Sampel.....	45
3.7.	Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.7.1.	Data	47
3.7.2.	Teknik Pengumpulan Data	47
3.8.	Identifikasi Variabel.....	48
3.9.	Definisi Variabel Operasional	49
3.10.	Teknik Analisis Data.....	53
3.10.1.	Analisis <i>Outer Model</i> (Model Pengukuran)	57
3.10.1.1.	<i>Convergent Validity</i>	57
3.10.1.2.	<i>Discriminant Validity</i>	58
3.10.1.3.	<i>Composite Reliability</i>	59
3.10.2.	Analisis <i>Inner Model</i> (Model Struktural)	59
3.10.3.	Uji Hipotesis	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		61
4.1.	Hasil Penelitian	61
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.1.1.	Unit Usaha.....	62
4.1.1.2.	Visi dan Misi PT Sukses Mitra Sejahtera	65
4.1.1.3.	Struktur Organisasi PT Sukses Mitra Sejahtera	68
4.1.2.	Analisis Deskriptif	69
4.1.2.1.	Analisis Deskriptif Karakteristik Responden	69
4.1.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	71
4.1.3.	Analisis Statistik	80
4.1.3.1.	Analisis <i>Outer Model</i>	80
4.1.3.2.	Analisis <i>Inner Model</i>	83
4.1.3.3.	Uji Hipotesis.....	84
4.2.	Hasil Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		89
5.1.	Kesimpulan.....	89
5.2.	Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN 1	94
LAMPIRAN 2	98
LAMPIRAN 3	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1 Sebaran Sampel Responden Penelitian	47
Tabel 3.2 Bobot Nilai Skala Likert.....	48
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel (DOV).....	50
Tabel 3.4 Interpretasi Mean Variabel Penelitian	54
Tabel 4.1 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
Tabel 4.3 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	70
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X)	72
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (Z)	77
Tabel 4.8 Hasil <i>Convergent Validity</i>	81
Tabel 4.9 Hasil AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	82
Tabel 4.10 Nilai <i>Cross Loading</i>	82
Tabel 4.11 Hasil <i>Composite Reliability</i>	83
Tabel 4.12 Hasil <i>R-Square</i>	84
Tabel 4.13 Hasil <i>Path Coefficient</i>	84

DAFTAR ISI

Bagian 2.1 Konsep Dasar	65
Bagian 3.1 Struktur Organisasi PLS	92
Bagian 4.1 Struktur Organisasi PT Telkom Indonesia	108
Bagian 4.2 Model PLS Algoritma	109