



**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KUD PAKIS KABUPATEN  
MALANG**

**Skripsi**

Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :

DHICKO MARIDA

NPM : 21501081521



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN**

**2020**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial variabel kompensasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan KUD Pakis. Dengan jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu penelitian menjelaskan. Penelitian ini dilakukan pada bulan April-Juli 2019, dan bertempat di Swalayan KUD Pakis, Kabupaten Pakis, Kabupaten Malang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42. Penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner dan skala pengukuran adalah skala *likert*. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan metode data Instrumen Uji, uji Normalitas, analisis regresi berganda, dan Uji Asumsi Klasik.

Berdasarkan hasil uji statistik, hasil menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan koitmen secara pasial mempengaruhi kinerja kerja. Yang berpengaruh positif

**Kata kunci: Kompensasi, Motivasi, Komitmen, Kinerja**

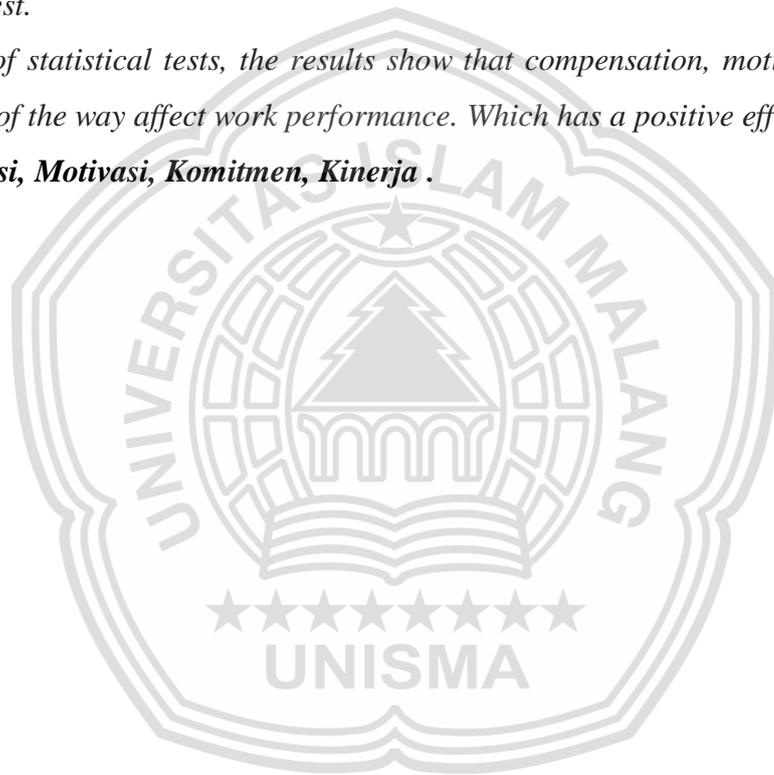


## ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the partial effect of compensation, motivation and commitment variables on the performance of KUD Pakis employees. With this type of research is explanatory research, namely research explained. This research was conducted in April-July 2019, and took place at the Pakis KUD Supermarkets, Pakis Regency, Malang Regency. The population in this study amounted to 42. This study uses primary data through questionnaires and the measurement scale is a Likert scale. The analytical tool in this study uses the Test Instrument data method, the Normality test, multiple regression analysis, and the Classic Assumption Test.*

*Based on the results of statistical tests, the results show that compensation, motivation and commitment in a part of the way affect work performance. Which has a positive effect.*

**Keywords:** *Kompensasi, Motivasi, Komitmen, Kinerja .*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya Aurelia (2013). Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan Windy dan Gunasti, (2012). Untuk mencapai hasil yang efektif, maka para karyawan harus diberi rangsangan agar dalam 2 melaksanakan pekerjaannya dapat lebih baik dan bersemangat. Hal ini bertitik fokus pada masalah kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan. Kompensasi langsung meliputi bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, atau upah dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan

fasilitas yang diberikan. Sedangkan kompensasi *non financial* terdiri dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dimanaseseorang tersebut bekerja Maria, Kusdi dan Ika, (2013). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja terutama yang mengalami perilaku yang kurang biasa. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari pegawai maksimal disertai dengan kelengkapan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk melakukan pekerjaan itu tidak akan berjalan, Ramila, Malia dan Nurdjannah, (2012) Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. Selain itu untuk menguji kembali hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Penelitian Angga, Kusdi dan Djudi (2014) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Windy dan Gunasti (2012) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sujana (2012) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Azhar (2012) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Sujana (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan Windy dan Gunasti (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kompensasi , Motivasi dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KUD Pakis”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang ?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang ?
- c. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai KUD Pakis Kabupaten Malang ?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan penelitian**

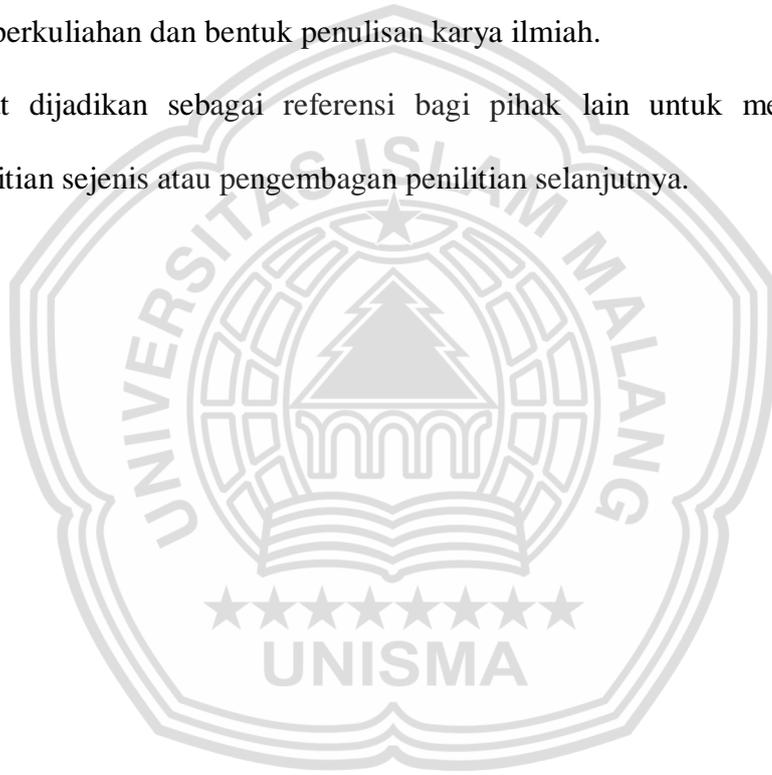
Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor KUD Pakis Kabupaten Malang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor KUD Pakis Kabupaten Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor KUD Pakis Kabupaten Malang.

### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain adalah :

- a. Sebagai masukan bagi Kantor KUD Pakis di Kecamatan Pakis Kabupaten Malang berkaitan dengan pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Kantor KUD Pakis di Kabupaten Malang.
- b. Bagi peneliti sebagai pelatihan untuk penerapan teori-teori yang di dapat dari perkuliahan dan bentuk penulisan karya ilmiah.
- c. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian sejenis atau pengembangan penelitian selanjutnya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Simpulan deskripsi kompensasi, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karya pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang menjelaskan bahwa:
  - a. Variabel Kompensasi direfleksikan tanggung jawab .
  - b. Variabel Motivasi kerja direfleksikan kebutuhan penghargaan.
  - c. Variabel Komitmen direfleksikan kesempatan promosi.
  - d. Variabel Kinerja karyawan direfleksikan kuantitas kerja.
2. Kompensasi dengan indikator ,gaji KUD pakis dirasa cukup, KUD Pakis memberi bonus kepada saya, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.
3. Motivasi kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri di nyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperas Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.

4. Komitmen dengan indikator kepuasan terhadap pekerjaan, merasa masalah yang terjadi di KUD ini menjadi masalah saya juga, kepuasan terhadap supervisi dari atasan dan kesempatan promosi dinyatakan berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang.

### 5.2 Keterbatasan

Penelitian ini sudah dilaksanakan sesuai dengan prosedur, namun memiliki keterbatasan yaitu:

1. Periode penelitian yang digunakan ini tergolong masih cukup pendek yaitu 2 bulan sehingga memungkinkan penelitian ini masih banyak kekurangan.
2. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, sedangkan masih banyak variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu diteliti kembali.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian dan pembahasan dengan menggunakan regresi linear berganda yang telah dilakukan maka diperoleh saran untuk Koperasi Unit Desa Pakis, Kecamatan Pakis, Kabupaten Malang sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dengan indikator Pihak KUD Pakais selalu memperhatikan saya dalam hal

kesehatan artinya bahwa sesuai dengan indikator lainnya, indikator motivasi ini masih harus lebih diperhatikan karena masih dibawah rata-rata dari indikator yang lainnya, untuk itu disarankan kesehatan karyawan itu juga bagian yang penting di perhatikan.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dengan indikator Gaji di KUD pakis sudah di rasa cukup artinya bahwa sesuai dengan indikator lainnya, indikator kompensasi ini masih rendah dan perlu di tingkatkan karena masih dibawah rata-rata dari indikator yang lainnya untuk itu masih perlu sosialisasi dan ditindak lanjuti agar kerja semakin meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini dengan topik yang sama, di harapkan untuk menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena pada penelitian ini terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dan diharapkan lagi dapat dianalisis kembali secara menyeluruh mengenai data permasalahan yang ada serta teori digunakan relevan sesuai dengan praktek yang terjadi di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angga, Kusdi dan Djudi. (2014). *Pengaruh Kompensasi Financial terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.7 No.2*
- Anwar, S. (2009). *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview Kuisisioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aurelia. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara*. Manado. *Jurnal EMBA. Vol.1 No.4*
- Azhar, A. (2012). *Pengaruh Konflik Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus of control dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Auditor. Jurnal Ekonomi, Vol.21 No.4.*
- Azwar, S. (2002). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bashaw, R., dan Grant, E. S. (1994). *Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance*
- Catur, (2017). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi. Jurnal Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta.*
- Fanny. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Pt. Sampharindo Perdana.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan program IBM SPSS 23 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, B. (2005). *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen :Dasar Perngertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko, T. (2003). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi : Kinerja Sumber Daya Manusia*. . Bandung: Refika Aditama.
- Morgan, and Hunt. (1994). *The commitment-trust theory of relationship marketing. Journal of Marketing*, vol.3.
- Murty dan Aprilia. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)*. Skripsi.
- Notoatmodjo. (2003). *Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka kerja kan. Jurnal Manajemen*, 153.
- Priyono, A. A. (2015). *Analisis data dengan SPSS*. Malang: BPFE Universitas Islam Malang.
- Purwanto. (2003). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung : Rosdakarya.
- Rahmila, Mahlia dan Nurdjannah. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. pada Bank Syariah Mandiri pada Kantor Cabang Makasar. *Jurnal Analisis Vol.1, No.1*
- Riduwan, A. (2002) . *skala pengukuran variabel - variabel penelitian*. Bandung:Alfabeta
- Rusbult, C. (1980). *Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. Journal of Experimental Social Psychology*.
- Sekaran, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sofyandi, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu.
- Siagian P. Sondang. (2004). *Teori motivasi dan Aplikasinya*. Edisi 3. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Supomo, D. (2014). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, Edisi Pertama.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. . Bandung: Alfabeta.
- Sujana, E. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten*. . *Jurnal Ilmiah Akuntansi* , Vol.2 No.1.

Windy dan Gunasti. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi. The Indonesian Accounting Review. Vol.2 No.2*

Werther, W.B., dan Davis, K. (2004). *Human Resources and Personnel Management*. 5th ed. New York: MacGraw Hill, Inc,

