

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. SINAR SAKTI UNION DI JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: DESI DWI RATNASARI

NIM:115170454

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. SINAR SAKTI UNION DI JAKARTA BARAT**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: DESI DWI RATNASARI

NIM:115170454

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MENCAPAI GELAR SARJANA MANAJEMEN**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2021

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama mahasiswa : Desi Dwi Patmasari
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170454
Program Studi : SI Manajemen
Alamat : Jl. Kambaja Jl Tomang Raya No. 15 RT 10 /
RW. 1, Jatipulo kec. Palmerah Kota Jakarta Barat
Telp: _____
HP: 081289998727

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/ menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 19 Januari 2022



DESI DWI PATMASARI

Nama Lengkap Mahasiswa

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : DESI DWI RATNASARI
NIM : 115170454
PROGRAM / JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA PT. SINAR
SAKTI UNION DI JAKARTA BARAT

Jakarta, 18 Januari 2022

Pembimbing



(Yanuar Drs., M.M., Dr.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Desi Dwi Ratnasari
NIM : 115170454
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai
variabel mediasi di PT. Sinar Sakti Union

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 26 Januari 2022 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

1. Ketua Penguji : I Gede Adiputra Drs., M.M., Dr.
2. Anggota Penguji : Yanuar Drs., M.M., Dr.
Drs. M. Tony Nawawi, M.M.

Jakarta, 8 Februari 2022

Pembimbing,



(Yanuar Drs., M.M., Dr.)

FACULTY OF ECONOMICS AND

BUSINESS TARUMANAGARA

UNIVERSITY JAKARTA

ABSTRACT

(A) DESI DWI RATNASARI

(B) *EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS A MEDIATION VARIABLE AT PT.SINAR SAKTI UNION IN WEST JAKARTA*

(C) *xvi + 72 pages, 2022, 23 Tables, 4 Pictures, 12 attachments*

(D) *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*

(E) *The purpose of this study was to determine the effect of compensation on employee performance and organizational commitment as a mediating variable. Data collection techniques used in this study using a questionnaire totaling 100 employee respondents at PT. Sinar Sakti Union and measured using a Likert scale. The approach used in this study is the Structural Equation Model (SEM) with the SmartPLS 3 analysis tool. The results show that compensation and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on organizational commitment, while compensation has a positive and significant effect on employee performance. significant effect on Employee Performance and weakly mediated by Organizational Commitment. The implementation of this research is that to improve employee performance, it is necessary for companies to show and improve organizational commitment and good compensation.*

Keywords: Compensation, Organizational Commitment, Employee Performance

(F) *REFERENCE LIST : 35 (1990 –2020)*

(G) Dr. YANUAR, S.E.,M.M.

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

FAKULTAS EKONOMI DAN

BISNIS JAKARTA

ABSTRAK

(A) DESI DWI RATNASARI

(B) PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SINAR SAKTI UNION DI JAKARTA BARAT

(C) xvi + 72 halaman, 2022, 23 Tabel, 4 Gambar, 12 Lampiran

(D) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

(E) Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berjumlah 100 responden karyawan pada PT. Sinar Sakti Union dan diukur dengan menggunakan skala likert. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model (SEM)* dengan alat analisis *SmartPLS 3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi, sedangkan Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan dimediasi oleh Komitmen Organisasi secara lemah. Implementasi dari penelitian tersebut bahwasanya untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, perlu bagi perusahaan dalam memperhatikan dan meningkatkan Komitmen Organisasi serta Kompensasi yang baik.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan

(F) DAFTAR PUSTAKA : 35 (1990 –2020)

(G) Dr. YANUAR, S.E., M.M.

HALAMAN MOTTO

“Selalu ada jalan menuju kesuksesan, jika gagal tetap terus berusaha karna di satu kegagalan kita akan belajar untuk terus melakukan yang terbaik, dan jangan menyerah”

-Desi Dwi Ratnasari-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya tulis ini saya persembahkan untuk :

Diri saya sendiri, kedua orang tua.

Kakak dan adek, ponakan, serta sahabat tercinta.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Tuhan semesta alam atas segala nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SINAR SAKTI UNION DI JAKARTA BARAT” disusun untuk memenuhi salah satu dari syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen Bisnis Universitas Tarumanegara.

Selama masa persiapan dan penyusunan skripsi, banyak pihak yang memberikan bimbingan, dukungan dan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yaitu :

1. Bapak Dr. Yanuar, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam proses pembuatan skripsi dengan meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran dalam memberikan petunjuk dan arahan yang sangat bermanfaat dan detail penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widoatmojo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara.
5. Segenap Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanegara yang telah memberikan ilmu melalui materi perkuliahan demi menambah pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Seluruh keluarga inti yaitu Mama, Papa, Kakak, Adek dan Ponakan yang telah memberikan dukungan dalam segala hal, serta memberikan hiburan disaat penulis sedang mengalami kejenuhan, sehingga skripsi ini terus berjalan dengan aman dan tepat pada waktunya.
7. Kepada Rahma, Fery, Samuel, Esmeralda, Brilly, Jessica, Aura, Meliana, Evelyn, Clare, Sahrul, Abigael, Shenita, Silviana, Steven, Jeffry, Diana, Leif, Moza, Jeslin, Jimmy, Cindy, Eca, Agus, Aslan, Gibril, Michael, Vanila, Dita dan kepada seluruh keluarga serta sahabat lainnya yang namanya belum bisa disebutkan satu persatu dari penulis dalam menjalani kuliah dari semester 1 sampai dengan mata kuliah akhir, yaitu skripsi sehingga dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.
8. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuisioner.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, seluruh saran dan kritik yang dapat membangun dan membantu dari seluruh pihak

akanditerima oleh penulis dengan adanya penyempurnaan dalam skripsi ini. Penulis mohon maaf apabila masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan menjadi inspirasi bagi para pembaca serta untuk peneliti selanjutnya.

Jakarta, 19 Januari 2022
Penulis,

Desi Dwi Ratnasari

DAFTAR ISI

COVER SKRIPSI DALAM	i
HALAMAN PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN TANDA PERSERTUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I (PENDAHULUAN)	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang	1
2. Identifikasi Masalah	3
3. Pembatasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat	5
1. Tujuan	5
2. Manfaat	5
BAB II (LANDASAN TEORI)	6
A. Gambaran Umum Teorin	6
B. Defenisi Konseptual Variabel	7
C. Kaitan Antara Variabel-variabel	11
D. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	17
E. Hipotesis Penelitian	18
BAB III (METODE PENELITIAN)	19
A. Desain penelitian	19
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel, dan Ukuran Sampel	19
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	20
D. Metode Analisis Data	23
BAB IV (ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN)	27
A. Deskripsi Subjek Penelitian	27
1. Jenis Kelamin	27

2. Usia	28
3. Pendidikan	28
4. Lama Bekerja	29
B. Deskripsi Objek Penelitian	30
1. Kompensasi	30
2. Kinerja Karyawan	32
3. Komitmen Organisasi	33
C. Hasil Analisis Data	35
1. Analisis Validitas	35
a. Evaluasi Outer Model	35
1) <i>Convergent Validity</i> (Validitas Konvergen)	35
2) <i>Discriminant Validity</i> (Validitas Diskriminan).....	37
b. Hasil Analisis Reliabilitas	39
1) Uji <i>Alpha Cronbach's</i>	39
2) Uji Composite Reliability	39
3) Evaluasi <i>Inner Model</i>	40
D. Pembahasan	47
1. <i>Kompensasi</i> Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap <i>Komitmen Organisasi</i>	47
2. <i>Komitmen Organisasi</i> Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	48
3. <i>Kompensasi</i> Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan</i>	49
4. <i>Kompensasi</i> Berpengaruh secara Positif dan Signifikan terhadap <i>Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi</i> sebagai Mediasi.....	49
BAB V (PENUTUP)	51
A. Kesimpulan	51
B. Keterbatasan dan Saran	52
1. Keterbatasan	52
2. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN	58
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	71
HASIL PEMERIKSAAN TURNITIN.....	72

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. Pearson Education.
- Allen N. J., & M. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Anastasios D. Diamantidis, P. C. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 171-193.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic factors, compensation, job satisfaction and organizational commitment in private university: an analysis using SEM. *Journal of Global Responsibility*.
- Bahadur Ali Soomro, N. S. (2019). "Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance". *South Asian Journal of Business*, Vol. 8 No. 3, 266-282.
- Bernadin, H. J. (2007). *Human resource management: an experiential approach (4rd ed)*. USA: McGraw-Hill/Irwin.
- Cascio WF, A. H. (2005). *Applied psychology in human resource management, (6th edn)*. New jersey: pearson prentice hall.
- Chew Sze Cheah, V. S. (2016). "An Empirical Study on Factors Affecting Organizational Commitment Among Generation X. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 167-174.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 17, 336-354.
- Dessler, G. (2016). *Fundamentals of human resource management*. Pearson.
- Dessler, G. (2005). *Human resource management*. United Kingdom: Pearson Education.
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. New York, United States of America: Pearson.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Don Hellriegel, J. W. (2004). *Organizational behavior*. Ohio: Thompson South-Western.

Idris, k. r. (2020). The mediating role of job statification on compensation, work environment, and employee performance : evidence from indonesia. *Entrepreneurship and sustainability issues Vol. 8 No. 2* .

Ikenna Oluigbo, K. A. (2014). "The Role Of Compensation On Employee Performance In An Information Technology Organization". *IJRIT International Journal of Research in Information Technology, Volume 2, Issue 4* , 548-558.

Jason A. Colquitt, J. A. (2009). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. United States: McGraw-Hill.

Joseph F. Hair Jr., W. C. (2014). *Multivariate Data Analysis (7th ed)*. Pearson Edition Limited.

Lydia Muriuki, L. M. (2016). Internal Marketing Strategy, Employee Performance, and Organizational Commitment in selected Public University in Nairobi Country, Kenya. *International Journal of Business and Social Science Vol. 7, No. 8* .

MA Chao qun, H. Z. (2005). Estimation and Compensation of I/Q Imbalance in OFDM Systems. *Institute of Communications Engineering* .

Mohsen Shafae, H.-A. B. (2018). "The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Culture and Employee Performance of Courts of East Golestan Province". *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science (IJASHSS) Volume 8, Issue 4* , 321-331.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. New Jersey: Edisi 10 Jilid 2.

Moorhead, G. (2013). *Perilaku Organisasi (Manajemen Sumber Daya Manusia dan organisasi) Edisi 9*. Salemba empat.

Ogunnaike, O. O. (2016). "Empirical Appraisal of Compensation and Organizational Commitment in Education Management". *Mediterranean Journal of Social Sciences* , Vol 7 No 3.

Okwudili, B. E. (2017). "The Effect Of Compensation on Employee Performance in Nigeria Civil Service: A study of River State Board Of internal Revenue Service". *Journal of Strategic Human Resource Management Vol. 6 Issue. 2* .

PF Boxall, J. P.-2. (2007). *Human Resources Management*. United States: Oxford University Press.

Prof. Dr. Imam Ghozali, M. (2020). *25 Grand Theory. Teori besar ilmu manajemen,akuntansi dan bisnis*. Semarang: Yoga Pratama.

Rahmad, S. (2020). Pengaruh faktor pribadi,organisasi, dan non organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. PLN Area Bukittinggi. *Jurnal Apresiasi Ekonomi,8(1)* , 142-152.

Raushan Fikr Al Mujahid, S. H. (2019). The mediating role of organizational commitments on the effects of work discipline and compensation on employee performance. *international journal of business marketing and management (IJBMM) Volume 4 Issue 4* , 83-91.

Riggio, R. E. (2013). *Introduction to industriian or organization psychology*. pearson.

Rupi, z. i. (2021). The influence of leadership, compensation, communication and work environment on employee performance through organizational commitment as an intervening variable. *international journal of economics, business and accounting research (IJEBAR) vol-5, issue-3* , 1050.

Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins, M. C. (2012). *Management. 11th Edition*. Prentice Hall, New Jersey, United States: Pearson.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.

Yanuar. (2017). Compensation, Motivation and Performance of Employees: Evidence from Indonesia. *International Journal of Economic Perspectives*. 11(4), 486-492

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama :Desi Dwi Ratnasari
NIM :115170454
Tempat,Tanggal Lahir : Sanggau, 27 desember 1997
JenisKelamin : Perempuan
Agama :Islam
Email :desidwiratna27@gmail.com
: desi.115170454@stu.untar.ac.id
NomorHP : 081289998227

PENDIDIKAN

2017-2022 : Universitas Tarumanagara
2013-2015 : SMA Negeri 02
2010-2012 : SMP Negeri 02
2004-2009 : SD Negeri 08

Jakarta, 19 januari 2022

Desi Dwi Ratnasari

Turnitin Originality Report

Processed on: 18-Jan-2022 10:54 WIB
 ID: 1743311920
 Word Count: 9997
 Submitted: 1

(Lerbin R. Artonang R.)
 Manajemen Litbang FE UNTAR

Similarity Index

8%

Similarity by Source

Internet Sources: 8%
 Publications: 2%
 Student Papers: N/A

PENGARUH KOMPENSASI
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN
 DENGAN KOMITMEN

ORGANISASI SEBAGAI
 VARIABEL MEDIASI PADA PT.

SINAR SAKTI UNION DI

JAKARTA BARAT By Sm Desi Dwi
 Ratnasari

2% match (Internet from 14-Jan-2022)

<http://www.fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JA/article/download/657/pdf>

1% match (Internet from 12-Jan-2021)

<http://eprints.unpam.ac.id/8651/1/Buku%20Kajian%20MSDM.pdf>

1% match ()

[Pratama, Dion Putra. "Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang", 2021](#)

1% match (Internet from 17-Sep-2021)

<https://123dok.com/document/ydekqx6q-pengaruh-karakteristik-pekerjaan-kompensasi-finansial-terhadap-kepuasan-karyawan.html>

1% match (Internet from 02-Jun-2020)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/37406/1/YESI%20FITRIANI-FEB.pdf>

1% match (Internet from 06-Jul-2020)

<http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/download/589/447>

1% match (Internet from 05-Jan-2022)

http://eprints.unisnu.ac.id/id/eprint/1264/3/NIM.%20171110002240_BAB%20II.pdf

1% match ()

[Dihan, Fereshti Nurdiana, Pratama, M. Rizky. "Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening \(Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia Di Pt. Maduharu Pg/Ps Madukismo\)". Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. 2018](#)

1% match (Internet from 21-Aug-2021)

<https://www.coursehero.com/file/61467431/mankin-week-4docx/>