

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: Jeffrey

NIM: 115170459

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA: Jeffrey

NIM: 115170459

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

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA**

2022

SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT



FR.FE-4.7-RO

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Jeffrey
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115170459
Program Studi : SI Manajemen
Alamat : Citraland Gama City Cluster San Marco Blok H6A
No.07
Telp. :
HP. : 082370201828

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, 20 Januari 2022



Jeffrey

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.

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : JEFFREY
NIM : 115170459
PROGRAM / JURUSAN : S1/MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
DI PT CAHAYA SAMUDERA AGUNG

Jakarta, 18 Januari 2022

Pembimbing



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

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : **Jeffrey**
NIM : **115170459**
PROGRAM / JURUSAN : S1 / MANAJEMEN
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

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

1. Ketua Penguji : **Dr. Nurvasman M.N., SE.**
2. Anggota Penguji : Yanuar Drs., M.M., Dr.
Dra. Khairina N.S., MM

Jakarta, 9 Februari 2022

Pembimbing,



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

UNIVERSITY TARUMANEGARA
FACULTY OF ECONOMICS AND BUSINESS
JAKARTA

ABSTRACT

(A) Jeffrey (115170459)

(B) *The Effect of Compensation on Employee Performance with Motivation as Mediating Variable*

(C) *xv + 79 Pages, 16 Table, 3 Pictures , 5 Attachments*

(D) *Human Resource Management*

(E) *Abstract: This study aims to determine the effect of compensation on employee performance with motivation as a mediating variable. The subjects studied were employees at PT Cahaya Samudera Agung. The number of samples taken in this study was 100 people who were obtained by distributing questionnaires through google form with purposive sampling technique. The data that has been collected is processed using SmartPLS. The results of data processing indicate that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant impact on motivation. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a significant effect on employee performance through motivation*

Keywords: Compensation, Employee Performance, Motivation.

(F) *References List: 27*

(G) *YANUAR Drs., M.M., Dr.*

ABSTRAK

- (A) Jeffrey (115170459)
- (B) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi
- (C) xv + 79 halaman, 16 Tabel, 3 gambar , 5 lampiran.
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Subyek yang diteliti adalah karyawan pada PT Cahaya Samudera Agung. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner melalui google form dengan teknik purposive sampling. Data yang telah terkumpul diolah menggunakan SmartPLS. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Kata Kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi

- (F) Daftar Acuan: 27
- (G) YANUAR Drs., M.M., Dr.

“Every accomplishment starts with the decision to try.”
– *John F. Kennedy*

Karya ini dipersembahkan kepada :
Orang tua, serta orang terdekat dan sahabat dari penulis

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan karunia-Nya yang senantiasa menyertai sehingga skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT. CAHAYA SAMUDERA AGUNG” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya guna memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Pada kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan membimbing dalam melalui proses pembuatan tugas akhir skripsi ini, yaitu kepada yang terhormat:

1. Bapak Yanuar Drs., M.M., Dr.. Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran demi membina dan membimbing penulis dengan memberikan pengarahan, petunjuk serta saran demi terselesainya penyusunan skripsi ini
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmojo, S.E., M.M., MBA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
3. Bapak Dr. Keni, S.E., M.M. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
4. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara
5. Seluruh Dosen dan Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah memberikan pengajaran dan ilmu melalui materi perkuliahan.
6. Orang tua tercinta yang selalu memberikan dukungan serta memberikan kesempatan dan kepercayaan penuh kepada saya

7. Kepada seluruh sahabat dari penulis yang telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis sehingga penyusunan skripsi dapat selesai dengan baik.
8. Kepada seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner yang diberikan oleh penulis
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penulisan dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan sangat membantu penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan membantu bagi pembacanya.

Jakarta, 20 Januari 2022

Jeffrey

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN TIDAK MELAKUKAN PLAGIAT	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Permasalahan	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah.....	4
4. Rumusan Masalah	5
B. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Gambaran Umum Teori.....	7
B. Definisi Konseptual Variabel	9
C. Kaitan Antara Variabel.....	12
D. Penelitian Terdahulu	13
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	18

BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Desain Penelitian	20
B. Populasi, Teknik Pemilihan Sampel dan Ukuran Sampel	20
C. Operasionalisasi Variabel dan Instrumen	21
D. Analisis Validitas dan Reliabilitas	24
1. Uji Model Pengukuran (Outer Model Analysis)	24
E. Analisis Data	25
F. Analisis Asumsi Data	26
G. Uji Analisis Mediasi	27
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	 29
A. Deskripsi Subjek Penelitian	29
B. Deskripsi Objek Penelitian	29
C. Hasil Analisis Data	36
D. Pembahasan	48
 BAB V PENUTUP	 52
A. Kesimpulan	52
B. Keterbatasan dan Saran	52
1. Keterbatasan Penelitian	52
2. Saran	53
 DAFTAR PUSTAKA	 54
LAMPIRAN	57
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	79

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Asim, M. (2013). Impact of motivation on employee performance with effect of training: Specific to education sector of Pakistan. *International journal of scientific and research publications*, 3(9), 1-9.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2000). *Human resource management (2nd ed.)*. Singapore: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta*.
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of motivation on employee performance in public middle level Technical Training Institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Fahmi, I. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus. Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Güngör, P. (2011). The relationship between reward management system and employee performance with the mediating role of motivation: A quantitative study on global banks. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 24, 1510-1520.
- Ghazanfar, F., Chuanmin, S., Khan, M. M., & Bashir, M. (2011). A study of relationship between satisfaction with compensation and work motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 2(1).
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.)*. CA: Sage Publications Inc.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research*. New Jersey: Pearson Education.
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. CUP Archive.

- Maslow, A. H. (1984). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia* (judul asli: *Motivation and Personality*). Diterjemahkan oleh Nurul Iman. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 50.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Negash, R., Zewude, S., & Megersa, R. (2014). The effect of compensation on employees motivation: In Jimma University academic staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*, 3(2), 17-27.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Ogbu, E. F. (2017). The effect of compensation on employee performance in Nigeria civil service: A study of Rivers State board of internal revenue service. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 6(2), 8.
- Oluigbo, I., & Anyiam, K. (2014). The role of compensation on employee performance in an information technology organization. *International Journal of Research in Information Technology*, 2(4), 548-558.
- Pinder. (2013). *Work Motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois: Scoff, Foresmen and Company..
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta."
- Robbins, P. Stephen. (2009). *Manajemen*, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbi Erlangga.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (6th ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc.
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tulenan, S. (2015). The effect of work environment and compensation toward employee performance at the Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Van Herpen, M., Van Praag, M., & Cools, K. (2005). The effects of performance measurement and compensation on motivation: An empirical study. *De Economist*, 153(3), 303-329.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2003). *Human resources and personnel management* (5th ed.). New York : Mc Graw Hill.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yanuar, Y. (2017). Compensation, motivation and performance of employees: Evidence from Indonesia. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 11(4), 486-492.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : Jeffrey
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung Balai, 06 April 2000
Alamat : Citraland Gama City Cluster San Marco Blok H6A
No. 07 Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara
Jenis Kelamin : Pria
Agama : Buddha
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon : 0823 7020 1828
E-mail : jeffreyy20@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2017-2022 : Universitas Tarumanagara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jurusan S1 Manajemen, Jakarta
2015-2017 : SMA Sutomo 1, Medan
2013-2015 : SMP Sisingamangaraja, Tanjung Balai
2008-2013 : SD Sisingamangaraja, Tanjung Balai

Jakarta, 20 Januari 2022

Jeffrey

LAMPIRAN 5 HASIL TURNITIN

1/20/22, 10:49 AM

Turnitin

<p>Turnitin Originality Report</p> <p>Processed on: 20-Jan-2022 10:48 WIB ID: 1744539812 Word Count: 9449 Submitted: 1</p> <p>PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT CAHAYA SAMUDERA AGUNG By Sm Jeffrey</p>	 (Lerbin R. Aritonang R.) Manajemen Litbang FE UNTAR		
	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;"> <p>Similarity Index</p> <p>15%</p> </td> <td> <p>Similarity by Source</p> <p>Internet Sources: 16% Publications: 4% Student Papers: N/A</p> </td> </tr> </table>	<p>Similarity Index</p> <p>15%</p>	<p>Similarity by Source</p> <p>Internet Sources: 16% Publications: 4% Student Papers: N/A</p>
<p>Similarity Index</p> <p>15%</p>	<p>Similarity by Source</p> <p>Internet Sources: 16% Publications: 4% Student Papers: N/A</p>		

5% match (Internet from 14-Dec-2021) https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13428/8201
4% match (Internet from 24-Nov-2021) https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/download/13130/8016
1% match (Internet from 24-Jul-2021) http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/digital/0000000000000016847/2019_TA_AK_023152118_Bab3.pdf
1% match (Internet from 27-Oct-2021) https://linter.untar.ac.id/repository/penelitian/buktipenelitian_10194005_5A040321100515.pdf
1% match (Internet from 30-Mar-2019) https://docobook.com/analisis-pengaruh-kompensasi-motivasi-kerja-dan-kepuasan-ker.html
1% match () Wardhani, Dewanti Puspita. "Peran motivasi sebagai pemediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada PT. Saranajaya Serbaguna Malang", 2021
1% match (Internet from 18-Sep-2019) http://repository.unpas.ac.id/43416/4/5%20BAB%202.pdf
1% match (Internet from 30-Dec-2021) http://repository.ub.ac.id/186443/2/-/%20Sutan%20Pagaruyung%20Hutasuhut.pdf
1% match () Yakup. "PENGARUH KOMPENSASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN", "Universitas Nusa Cendana", 2019
1% match (Internet from 11-Sep-2021) https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/6278/skripsi%20fix%20alhamdulillah.pdf?isAllowed=y&sequence=1
<p>SKRIPSI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI PT CAHAYA SAMUDERA AGUNG DIAJUKAN OLEH : NAMA : JEFFREY NPM : 115170459 UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MENCAPAI GELAR SARJANA EKONOMI PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMIS BISNIS UNIVERSITAS TARUMANAGARA JAKARTA 2021 BAB I PENDAHULUAN A. Permasalahan 1. Latar Belakang Masalah Kinerja karyawan adalah hal yang begitu penting bagi sebuah perusahaan dalam meraih sasaran kerjanya. Kompetisi bisnis yang kian ketat menuntut perusahaan untuk mampu membangun kebijakan berkaitan dengan sumber daya manusia untuk terus meningkatkan kinerja karyawan secara optimal. Apabila perusahaan gagal dalam menjaga dan mempertahankan kinerja para karyawannya, maka tidak mustahil bagi kompetitor untuk mengambil alih bisnis dan pangsa pasar perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan akan bisa berjalan efektif apabila perusahaan mengerti dan memahami sejauh mana ketrampilan yang ada pada SDM di perusahaan. SDM mencakup kemampuan berpikir serta kemampuan fisik pada diri insani. Jadi ketrampilan seorang manusia akan tergantung pada kemampuan berpikir serta kemampuan fisik mereka, dan SDM adalah elemen pokok dan yang mendasar</p>

https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=1&esm=-1&oid=1744539812&sid=0&n=0&m=2&svr=58&r=11.836308624106895&l... 1/14