

**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TERAPAN DI SURABAYA**

SKRIPSI



Oleh : Ester

Setyawati

14116017

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS KATOLIK
DARMA CENDIKA SURABAYA

**PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TERAPAN DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh : Ester

Setyawati

14116017

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNIVERSITAS KATOLIK
DARMA CENDIKA SURABAYA**

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Ester Setyawati dengan NPM 14116017

Telah diuji pada hari Selasa, Tanggal 16 Januari 2018

Dinyatakan **LULUS** oleh :



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT TERAPAN di Surabaya

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan
Tim penguji skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika
Program Studi Manajemen Pemasaran

Pada Hari Selasa tanggal 16 Januari 2018

Disusun oleh:

Nama : Ester Setyawati
NPM : 14116017
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen Pemasaran

Tim Penguji :

Nama

1. Dr. Maria Widyastuti, M.M (Ketua)
2. Thyopoida W.S.P.,S.E.,M.M. (Anggota).....
3. Lilik Indrawati,S.E.,M.M. (Anggota).....

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Ester Setyawati
Fakultas / Prodi : Ekonomi / Manajemen Pemasaran
Alamat Asli : Tenaru RT: 12/04, Driyorejo, Gresik
No Identitas : 3525155504910001

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT TERAPAN di Surabaya”.

Adalah merupakan hasil karya saya sendiri yang belum pernah dipublikasikan baik secara keseluruhan maupun sebagian dalam bentuk jurnal, *working paper* atau bentuk lain yang dipublikasikan secara umum. Skripsi (Tugas Akhir) ini sepenuhnya merupakan karya intelektual saya dan seluruh sumber yang menjadi rujukan dalam karya ilmiah ini telah saya sebutkan sesuai kaidah akademik yang berlaku umum, termasuk para pihak yang telah memberikan kontribusi pemikiran pada isi, kecuali yang menyangkut ekspresi kalimat dan desain penulisan.

Apabila kemudian hari terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika termasuk pencabutan gelar kesarjanaan.

Demikian pernyataan ini saya nyatakan secara benar dengan penuh tanggung jawab dan integritas.

Surabaya, 15 Januari 2018

Hormat saya,

Ester Setyawati

SURAT KETERANGAN IJIN PENELITIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gibson P Marbun, SH
Jabatan : Ass. Manager HRD & GA
Alamat : Jl. Raya Kertajaya Indah Blok P-116 Surabaya

Bersama ini saya menyatakan bahwa mahasiswa dengan identitas dibawah ini :

Nama : Ester Setyawati
Universitas : Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya
Fakultas/ Prodi : Ekonomi / Manajemen
NPM : 14116017

Telah Benar melakukan Penelitian di PT Terapan Surabaya yang digunakan sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi dengan Judul "**Pengaruh Kompensasi, Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Terapan di Surabaya**"

Demikian surat keterangan ini diberikan, semoga dapat dipergunakan sesuai dengan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 15 Januari 2018



Gibson P Marbun

Ass. Manager HRD &GA

Telp : (031) 593 6240-42, 595 6295-99 **Fax1:** (031) 593 6243(Purchasing) **Fax 2:** (031) 595 6293 (Marketing, Accounting, Project)
E-mail: tenoindo@gmail.com



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH KOMPENSASI, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TERAPAN DI SURABAYA”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi (S.E) program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari banyak kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Romo Dr. Yustinus Budi Hermanto, M.M. selaku Rektor Universitas Katolik Darma Cendika.
2. Ibu Thyopoida W.S.P.,S.E.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika, dan sebagai dosen penguji II.
3. Ibu Lilik Indrawati,S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Darma Cendika, dan selaku Dosen Wali pada tahun akademik 2014-2018 yang banyak membantu dalam perwalian setiap semester serta selaku Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Maria Widyastuti, MM, selaku Dosen Penguji I (satu) yang juga banyak membantu dalam memberikan masukan.
5. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika yang telah mengajar, mendidik dan membantu selama menempuh perkuliahan.
6. Saudari Pramesti selaku Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika.
7. Bapak Gibson Marbun, SH selaku asisten Manager HRD & GA PT TERAPAN Surabaya yang telah memperkenankan dan mengizinkan melakukan penelitian di perusahaan yang beliau pimpin.
8. Untuk Mama dan alm. Papa atas dukungan dan doanya baik berupa materi dan non materi agar skripsi ini dapat selesai dengan tepat waktu
9. Suami, kakak dan adik ku yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi agar tepat waktu.
10. Buat teman- teman Rully, Agus, Linda, Sonny, Andi yang telah membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi agar tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan sebagai bahan penyempurnaan lebih lanjut.

Surabaya, 10 Januari 2018

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAK.....	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Kompensasi.....	8
2.1.2 Kedisiplinan	13
2.1.3 Motivasi	15
2.1.4 Kinerja.....	20
2.2 Variabel Keterkaitan	22
2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.3 Penelitian Terdahulu	24
2.3.1 Penelitian Terdahulu I.....	24
2.3.2 Penelitian Terdahulu II	26
2.4 Rerangka Pemikiran	27
2.5 Kerangka Konseptual	28
2.6 Hipotesis Penelitian.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian	30
3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data.....	30
3.2.1 Pendekatan Penelitian	30
3.2.2 Sumber Data.....	31
3.3 Variabel Penelitian	31
3.4 Definisi Operasional Variabel	32
3.4.1 Definisi Operasional Variabel Bebas dan Variabel Terikat.....	32
3.5 Populasi dan Sampel	34
3.5.1 Populasi Penelitian.....	34
3.5.2 Sampel Penelitian.....	34
3.6 Metode Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.2 Uji Kualitas Data.....	37
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.6.5 Uji Koefisien Determinasi	42
3.6.6 Uji Pengaruh Kausalitas (Uji t).....	42

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran umum Obyek Penelitian	44
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	44
4.1.2 Struktur Organisasi PT TERAPAN	46
4.1.3 Job Discription	47
4.2 Deskripsi Hasil penelitian	51
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
4.3. Pembahasan dan Analisa Data	53
4.3.1 Pengujian Validitas	53
4.3.2 Uji Reliabilitas	55
4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.3.4 Analisis Regresi Linier berganda.....	60

4.3.5 Koefisien Determinasi	61
4.3.6 Uji t	62
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	65
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA	67



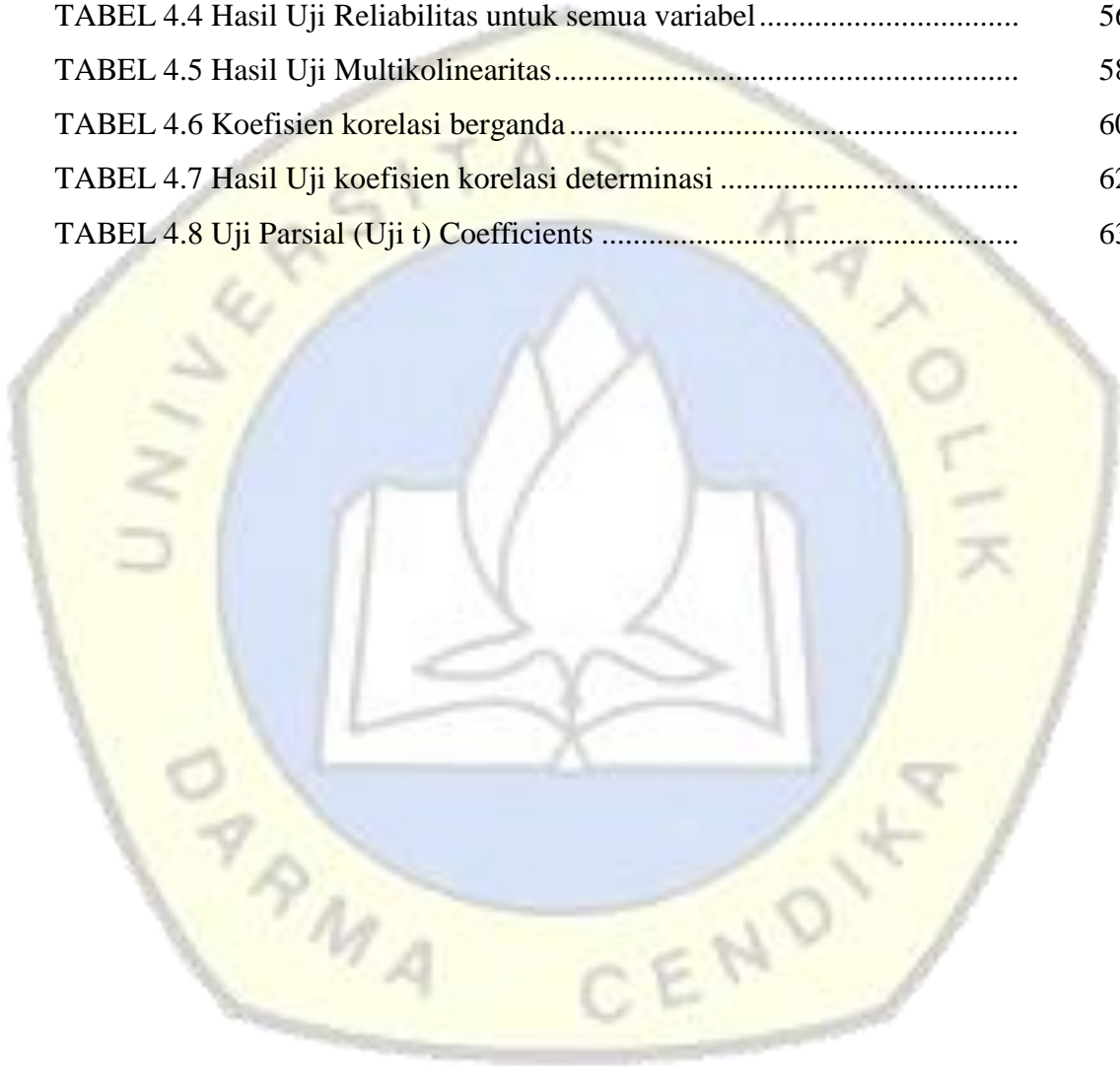
DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Rerangka Pemikiran	28
GAMBAR 2.2 Kerangka Konseptual	29
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi PT TERAPAN	46
GAMBAR 4.2 Grafik Uji Normalitas	57
GAMBAR 4.3 Grafik Uji Heteroskedastisitas.....	59
GAMBAR 4.4 Kurva Uji t Variabel X_1 terhadap Y.	62
GAMBAR 4.5 Kurva Uji t Variabel X_2 terhadap Y.	62
GAMBAR 4.6 Kurva Uji t Variabel X_3 terhadap Y.	63



DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Kehadiran Karyawan 2017	5
TABEL 3.1 Skala Keandalan <i>Cronbach's Alpha</i>	37
TABEL 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	42
TABEL 4.1 Deskripsi responden berdasarkan usia	52
TABEL 4.2 Deskripsi berdasarkan jenis kelamin.....	52
TABEL 4.3 Hasil Uji validitas untuk semua variabel.....	55
TABEL 4.4 Hasil Uji Reliabilitas untuk semua variabel.....	56
TABEL 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas	58
TABEL 4.6 Koefisien korelasi berganda	60
TABEL 4.7 Hasil Uji koefisien korelasi determinasi	62
TABEL 4.8 Uji Parsial (Uji t) Coefficients	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....
Lampiran 2 Rekap Hasil Kuesioner Penelitian.....
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas & Normalitas.....
Lampiran 5 Hasil Uji Multikolinearitas & Heteroskedastisitas.....
Lampiran 6 Analisis Linier Berganda, Koefisien Determinasi Dan Uji t

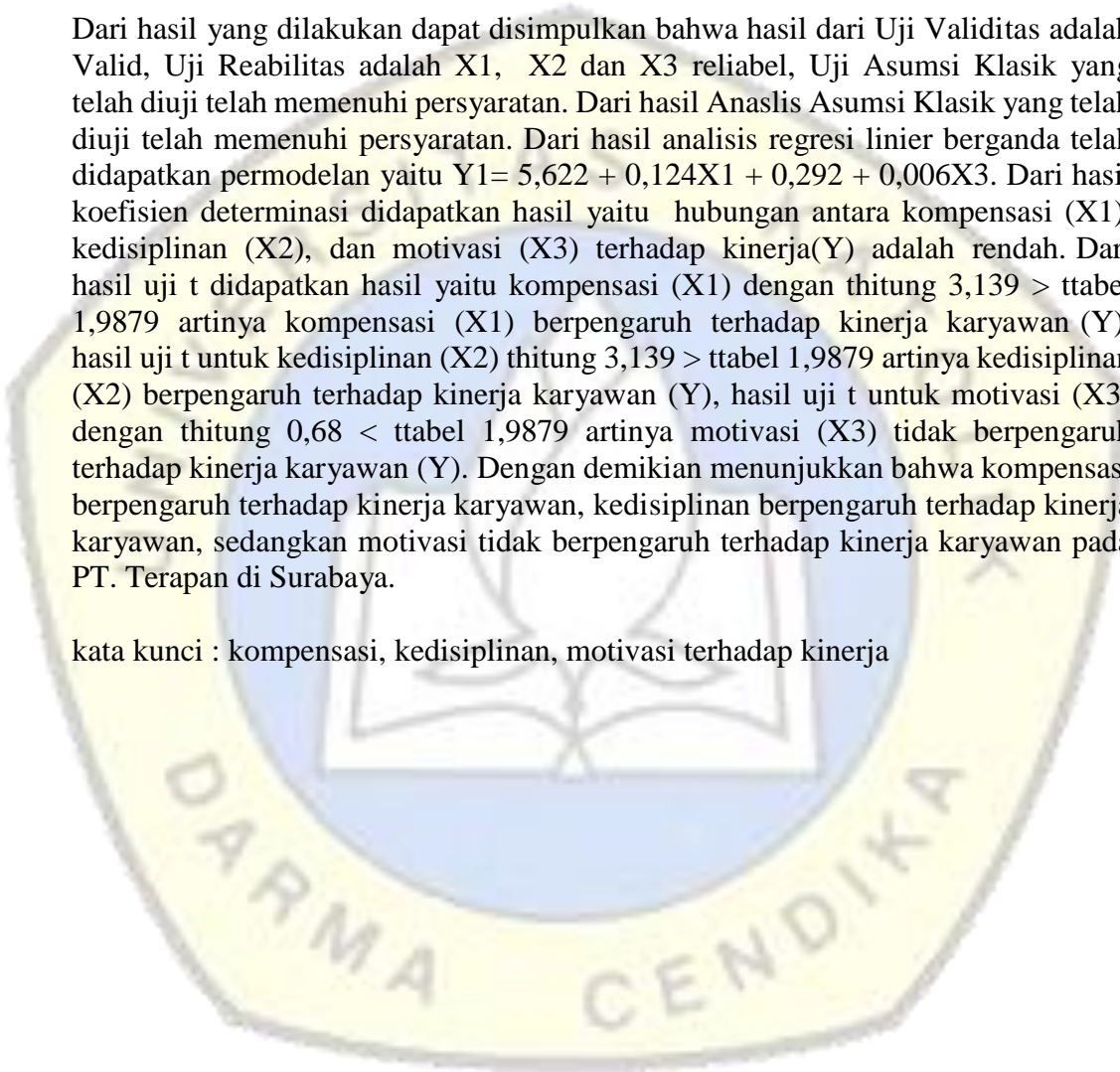


ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Terapan di Surabayan. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel (X) yaitu variabel Kompensasi (X1), Kedisiplinan (X2), Motivasi (X3) dengan variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Terapan di Surabaya dan dengan sampel diambil sebesar 90 responden. Pengukuran data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi dan Uji t.

Dari hasil yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil dari Uji Validitas adalah Valid, Uji Reabilitas adalah X1, X2 dan X3 reliabel, Uji Asumsi Klasik yang telah diuji telah memenuhi persyaratan. Dari hasil Analisis Asumsi Klasik yang telah diuji telah memenuhi persyaratan. Dari hasil analisis regresi linier berganda telah didapatkan permodelan yaitu $Y = 5,622 + 0,124X_1 + 0,292 + 0,006X_3$. Dari hasil koefisien determinasi didapatkan hasil yaitu hubungan antara kompensasi (X1), kedisiplinan (X2), dan motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) adalah rendah. Dari hasil uji t didapatkan hasil yaitu kompensasi (X1) dengan thitung 3,139 > ttabel 1,9879 artinya kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hasil uji t untuk kedisiplinan (X2) thitung 3,139 > ttabel 1,9879 artinya kedisiplinan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), hasil uji t untuk motivasi (X3) dengan thitung 0,68 < ttabel 1,9879 artinya motivasi (X3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Terapan di Surabaya.

kata kunci : kompensasi, kedisiplinan, motivasi terhadap kinerja

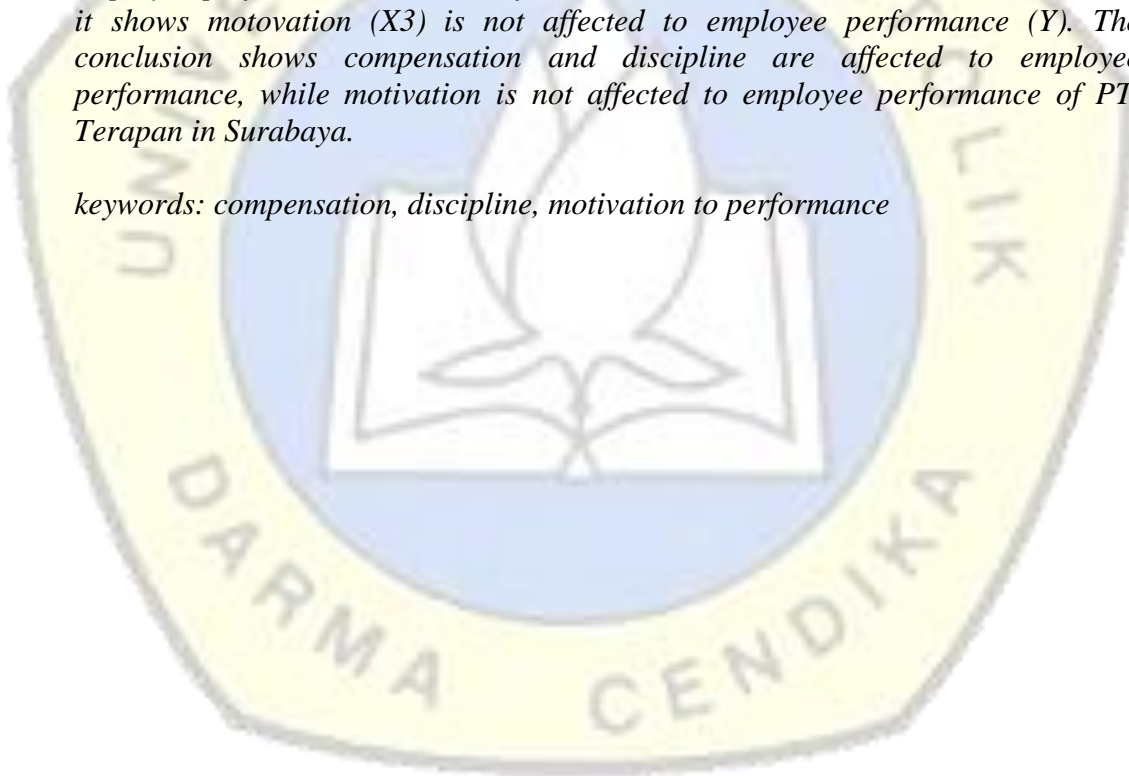


ABSTRACT

The purpose of this research is to find out effect of compensation, discipline of employee performance PT Terapan in Surabaya. The research used 3 kinds of variable (x), such as : compensation variable (X1), discilpine (X2), motivation (X3) with variable (Y) is employee performance. This research is using quantitative method. The population are 90 person of PT. Terapan permanent employee in Surabaya. Sample measurement by using validity test, reability test, classic assumption test, Analisi Regresi Linier Berganda, determination coefficient and T test.

The conclusion of the research shown test T result is valid, X1, X2 and X3 of realibility test is reliable, the classis assumption test was suitable with the regulation. The result of regresi linier berganda analysis is $Y1 = 5,622 + 0,124X1 + 0,292 + 0,006X3$. The result of determination coefficient is the connection among compensation (X1), discipline (X2), and motivation to the performance (Y) is low. The result of T test compensation (X1) is $3,139 > t$ table 1,9879 it shows the compensation (X1) is affected to employee performance (Y), T test for the discipline (X2) is $3,139 > t$ table 1,9879 it shows discipline (X2) is affected to employee performance (Y), T test for the motivation (X3) is $0,68 < t$ table 1,9879 it shows motovation (X3) is not affected to employee performance (Y). The conclusion shows compensation and discipline are affected to employee performance, while motivation is not affected to employee performance of PT. Terapan in Surabaya.

keywords: compensation, discipline, motivation to performance



ABSTRACT

