

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SENTRAL SUPEL PERKASA DI SURABAYA**

SKRIPSI



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.



Oleh :

MARIA KATARINA ADI

15110013

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA
2019**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SENTRAL SUPEL PERKASA DI SURABAYA**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Prasyarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Oleh :

**MARIA KATARINA ADI
15110013**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KATOLIK DARMA CENDIKA
SURABAYA
2019**



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Maria Katarina Adi

NPM : 15110013

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja**

**Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SENTRAL SUPEL
PERKASA di Surabaya.**

Pembimbing:

Tanggal 17 Juli 2019

(V. Ratna Inggawati, S.E., M.M.)

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen:

Tanggal 17 Juli 2019



(Lilik Indrawati, S.E., M.M.)

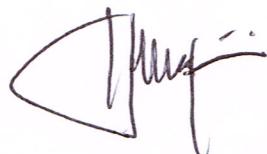
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Maria Katarina Adi dengan NPM 15110013

Telah diuji pada 27 Juli 2019

Dinyatakan LULUS oleh:

Ketua Tim Penguji



(Drs. Bruno Hami Pahar, M.M.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



Thyophida WSP., S.E., M.M.

Ketua Program Studi,



Lilik Indrawati, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya

Telah diuji dan dipertahankan dihadapan

Tim penguji skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika

Jurusan Manajemen

Pada Sabtu, 27 Juli 2019

Disusun oleh:

Nama : Maria Katarina Adi

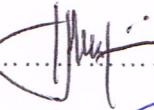
NPM : 15110013

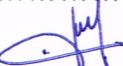
Fakultas : Ekonomi

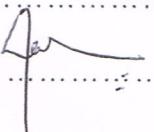
Jurusan : Manajemen

Tim Penguji :

Nama

1. Drs. Bruno Hami Pahar, M.M. 

2. Lilik Indrawati, S.E., M.M. 

3. V. Ratna Inggawati, S.E., M.M. 

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Maria Katarina Adi
Fakultas / Prodi : Ekonomi / Manajemen Pemasaran
Alamat asli : Petemon Timur Swadaya no 69 - G
No. Identitas : 3578065205940007

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

“Pengaruh Motivasi, kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SENTRAL SUPEL PERKASA 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... Juli 2019

Hormat saya,



Maria Katarina Adi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul :**“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya”**. Skripsi ini merupakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen (S.M) program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam 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 terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Lilik Indrawati S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Darma Cendika serta dosen penguji yang telah banyak memberikan saran dan masukan kepada peneliti untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Ibu V. Ratna Ingawati, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing dan dosen penguji yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.



3. Bapak dan Ibu dosen penguji yang telah memberikan bimbingan kepada penulis yang baik.
4. Manajemen PT. SENTRAL SUPEL PERKASA beserta staff karyawan yang telah memberikan fasilitas serta waktu yang diberikan sehingga penulis dapat berhasil menyusun skripsi ini.
5. Orangtua dan saudara yang telah memberikan doa dan semangat untuk menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Seluruh teman - teman yang telah menemani hari - hari penulis selama 4 (empat) tahun perkuliahan.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan, semangat dan doa dalam menyelesaikan perkuliahan untuk mendapat gelar sarjana.

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis membutuhkan saran dan kritik yang membangun untuk pengembangan penelitian berikutnya. Akhir kata, semoga laporan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak yang membacanya.

Surabaya, 15 Juli 2019

Penulis



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Bagi Perusahaan	7
1.4.2 Bagi Peneliti	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Motivasi	8
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	8
2.1.1.2 Dasar-Dasar Motivasi	9
2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Motivasi	9

2.1.1.4	Indikator Motivasi	10
2.1.1.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	10
2.1.1.6	Macam-Macam Motivasi Kerja Karyawan	11
2.1.1.7	Alasan Pegawai Harus Memiliki Motivasi Tinggi	11
2.1.1.8	Proses Motivasi	12
2.1.2	Kompensasi	13
2.1.2.1	Pengertian Kompensasi	13
2.1.2.2	Jenis-jenis Kompensasi	13
2.1.2.3	Faktor-faktor yang Memengaruhi besarnya Kompensasi	14
2.1.2.4	Indikator Kompensasi	15
2.1.2.5	Tujuan Pemberian Kompensasi	15
2.1.3	Lingkungan Kerja	16
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.3.2	Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	17
2.1.3.3	Indikator Lingkungan Kerja	17
2.1.4	Kinerja Karyawan	19
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.4.2	Indikator Produktivitas Kinerja Karyawan	20
2.1.4.3	Aspek-aspek yang dinilai dalam Kinerja Karyawan	21
2.1.4.4	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.1.4.5	Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.1.4.6	Faktor-faktor yang Mempengaruhi	



Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4.7 Faktor Penyebab Masalah Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.8 Evaluasi Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.9 Penilaian Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.9.1 Pengertian Penilaian Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.9.2 Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan.....	25
2.2 Pengaruh Antar Variabel.....	26
2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.3 Penelitian Terdahulu.....	27
2.3.1 Yahyo dkk (2013).....	27
2.3.2 Kiswanto dkk (2016).....	28
2.3.3 Lestari (2017).....	29
2.4 Rerangka Pemikiran.....	31
2.5 Kerangka Konseptual.....	32
2.6 Perumusan Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
3.1 Obyek Penelitian.....	34
3.2 Pendekatan Penelitian dan Sumber Data.....	34
3.2.1 Pendekatan Penelitian.....	34
3.2.2 Sumber Data.....	35

3.3	Variabel Penelitian.....	35
3.4	Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya.....	37
3.4.1	Variabel Bebas (X).....	37
3.4.2	Variabel Terikat (Y).....	38
3.5	Populasi dan Sampel.....	39
3.5.1	Populasi.....	39
3.5.2	Sampel.....	39
3.6	Metode dan Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1	Metode Analisis Data.....	39
3.6.2	Teknik Analisis Data.....	40
3.6.2.1	Uji Validitas.....	41
3.6.2.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.6.2.3	Uji Asumsi Klasik.....	42
3.6.2.3.1	Uji Normalitas.....	42
3.6.2.3.2	Uji Multikolinearitas.....	43
3.6.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.6.2.4	Uji Regresi Linear Berganda.....	44
3.6.2.5	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
3.6.2.6	Uji Parsial (Uji t).....	46
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	48
4.1.1	Sejarah singkat Perusahaan.....	48
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan.....	49

4.2	Deskripsi Hasil Penelitian.....	50
4.2.1	Karakteristik Responden.....	50
4.2.1.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.2.1.2	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	51
4.3	Pembahasan dan Analisa Data.....	51
4.3.1	Uji Validitas.....	51
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	53
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	54
4.4.1	Uji Normalitas.....	54
4.4.2	Uji Multikolinearitas.....	55
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.5	Uji Regresi Linear Berganda.....	57
4.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	59
4.7	Uji t.....	60
4.8	Pembahasan.....	64
BAB V	PENUTUP.....	65
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL	
Tabel 3.1 Skala Penelitian	40
Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas untuk Semua Variabel	52
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas untuk Semua Variabel	53
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas untuk Semua Variabel	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas untuk Semua Variabel	56
Tabel 4.7 Spearman's Rho Hasil Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda untuk Semua Variabel	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Untuk Semua Variabel	59
Tabel 4.10 Hasil Uji t Untuk Semua Variabel	60



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran	31
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. SENTRAL SUPEL PERKASA	49
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot Hasil Uji Normalitas	54
Gambar 4.3 Kurva DistribusiUji t Variabel Motivasi (X1)	61
Gambar 4.4 Kurva DistribusiUji t Variabel Kompensasi (X2)	62
Gambar 4.5 Kurva Distribusi Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X3)	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Lampiran Hasil Kuesioner

Lampiran 1Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi (X1)

Lampiran 2Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X2)

Lampiran 3Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas

Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas

Lampiran 7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinan, dan Uji t

Lampiran Tabel r

Lampiran Tabel t



Karya Ilmiah Milik Perpustakaan Universitas Katolik Darma Cendika. Hanya dipergunakan untuk keperluan pendidikan dan penelitian. Segala bentuk pelanggaran/plagiasi akan dituntut sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sumber daya manusia berperan sebagai pelaku yang turut dalam menentukan kelangsungan terhadap suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. SENTRAL SUPEL PERKASA di Surabaya. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian *office* di PT. SENTRAL SUPEL PERKASA yang berjumlah 50 responden. Metode yang digunakan dari penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini diuji dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji t. Pada Uji t didapatkan hasil penelitian variabel motivasi (X_1) = $-0,989 > -2,012$ dengan tingkat signifikan $0,328 > 0,05$ yang artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SENTRAL SUPEL PERKASA, variabel kompensasi (X_2) = $8,715 > 2,012$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SENTRAL SUPEL PERKASA, variabel lingkungan kerja (X_3) = $0,393 > 2,012$ dengan tingkat signifikan $0,696 > 0,05$ yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SENTRAL SUPEL PERKASA. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SENTRAL SUPEL PERKASA, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SENTRAL SUPEL PERKASA.

Kata Kunci :*Motivasi, Kompenasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*



ABSTRAC

By :

MARIA KATARINA ADI

This research is motivated by human resources acting as actors who participate in determining the sustainability of a company. This study aims to examine the effect of motivation, compensation and work environment on employee performance at PT. SENTRAL SUPEL PERKASA in Surabaya. The population and sample in this study are office employees at PT. SENTRAL SUPEL PERKASA, amounting to 50 respondents. The method used from this study is to use a questionnaire. This research was tested using Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test (Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test), Multiple Linear Regression Test, Determination Coefficient (R^2), and t Test. In the t test, the results of the study of motivation variables (X_1) = $-0,989 > -2,012$ with a significant level of $0,328 > 0,05$, which means that motivation does not affect the performance of employees of PT. SENTRAL SUPEL PERKASA, compensation variable (X_2) = $8,715 > 2,012$ with a significant level of $0,000 < 0,05$, which means compensation affects the performance of employees of PT. SENTRAL SUPEL PERKASA, work environment variable (X_3) = $0,393 > 2,012$ with a significant level of $0,696 > 0,05$, which means the work environment does not affect the performance of employees of PT. SENTRAL SUPEL PERKASA. The results of this study indicate that compensation affects the performance of employees of PT. SENTRAL SUPEL PERKASA, while motivation and work environment does not affect the performance of PT. SENTRAL SUPEL PERKASA.

Keywords: *Motivation, Compensation, Work Environment and Employee Performance*

