PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT KEDIRI MALL KOTA KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH :
MUHAMMAD FAIZAL MUTTAQI
NPM: 11.1.02.02.0063

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

MUHAMMAD FAIZAL MUTTAQI

NPM: 11.1.02.02.0063

Judul:

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT KEDIRI MALL KOTA KEDIRI

Telah Disetujui untuk Diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UNP Kediri

Tanggal: 18 Desember 2015

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Sri Aliami	Lilia Pasca Riani S.E, M.Sc.
NIDN. 0716086403	NIDN. 0718048502

Skripsi oleh:

MUHAMMAD FAIZAL MUTTAQI

NPM: 11. 1. 02. 02. 0063

Judul:

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT KEDIRI MALL KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNP Kediri
Pada tanggal: 05 Januari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Sri Aliami
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsanuddin, M.M.
3. Penguji II : Lilia Pasca Riani, S.E, M.Sc.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo
NIDN. 1910301044

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pizza HutKediri Mall KotaKediri

Muhammad Faizal Muttaqi
11.1.02.02.0063
Fakultas Ekonomi – Manajemen
Faizal.Rygo95@Gmail.Com
Dr. Sri Aliami dan Lilia Pasca Riani, S.E, M.Sc.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Abstrak

Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi.Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.Pentingnya kinerja yang dicapai oleh karyawan mengarahkan peneliti untuk mengetahui variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.Penelitian ini dilakukan di Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri, dengan menggunakan kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan; 2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; 3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan; 4) Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri.

Sampel menggunakan metode sampel sensus yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 48 responden.Metode pengumpulan data yang digunakan adalah memberikan kuesioner kepada responden atau karyawan. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif yaitu cara pandang atau melihat penelitian dari aspek kuantitas data. Data dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri; 4) kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri.

Implikasi dari penelitian ini yaitu: 1) Implikasi teoritis, sebagai bahan perbandingan teori dan praktik, sehingga dapat menambah wawasan yang sangat penting bagi peneliti dimasa yang akan datang; 2) Implikasi praktis, dapat digunakan bagi instansi dalam memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan, dan memahami kepuasan karyawan supaya kinerja karyawan dapat maksimal dalam mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Saran yang dapat diberikan yaitu: 1) Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam organisasi karena dapat menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik; 2) Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci:kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG MASALAH

Masalah sumber daya manusia merupakan prioritas utama pada suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Perusahaan berusaha memiliki karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan setiap tujuan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya tujuan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan individual, motivasi, dukungan yang diterima dari organisasi, dan hubungan dengan organisasi. Menurut Simanjuntak (2011: 11), kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti: kompensasi, dukungan organisasi, dan psikologis. Sedangkan menurut pendapat Kaihatu (2012: 14), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan kepuasan kerja.

Masalah yang merendahkan atau menurunkan kinerja karyawan yaitu: (1) kurangnya keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan, (2) kurangnya sumber daya atau teknologi, dan (3) karyawan tahu bagaimana menjalankan pekerjaan, tetapi tidak melakukannya secara benar.

Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri idealnya mempunyai karyawan yang dapat menjalankan tugas dengan baik, produktif, berorientasi pada target, bermotivasi tinggi, sabar dan bekerja keras, fokus pada detil, berpikir dan bertindak positif, dan menjaga hubungan sosial. Sehingga kinerja karyawan pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri akan lebih baik dan maksimal. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk meneliti judul penelitian **"Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri".**

Variabel Penelitian

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Di dalam penelitian yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Di dalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasankerja (X3).

METODE PENELITIAN

Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksud-kan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel-variabel (Reksoatmodjo, 2007: 129). Teknik tersebut digunakan dengan tujuan mengetahui hubungan antara variabel bebas, kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat, kinerja karyawan.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif adalah cara pandang atau melihat penelitian dari aspek kuantitas data. Penelitian ini bekerja dengan angka-angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yaitu di Pizza Hut Kediri Mall dengan alamat Jalan Hayam Wuruk 46 Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia. Waktu pelaksanaan hingga penyelesaian karya ilmiah ini direncanakan 3 bulan, terhitung mulai bulan 1 September 2015 – 30 November 2015.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Pizza Hut Kediri Mall sebanyak 48 orang. Sedangkan metode pengambil sampel adalah dengan menggunakan sampel sensus yang artinya semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 48 orang.

Validasi Instrumen

1. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Solimun (dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010: 249), menyatatakan bahwa suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2, dimana (n) adalah jumlah sampel penelitian. Jika r hitung > r tabel dan nilai positif maka butir

atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsis-tensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Arikunto (dalam Supriyanto dan Machfudz, 2010:250), suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen itu sudah baik. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 20, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisi serangkaian pernyataan tentang suatu hal atau suatu bidang. Data yang didapatkan berupa jawaban dari pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

1. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompesasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,584 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,013 tersebut < 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Septiana (2010), dibuktikan dengan adanya hubungan yang signifikan dari pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran Toscana Kemang, Jakarta Selatan.

2. **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,440 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ha diterima dan Ho ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh Utami (2011), yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang diberikan perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Panjang Jiwo Resort Bogor.

3. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 8,486dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Ho diterima dan Ha ditolak, Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Indah (2012), yang menyatakan bahwa keuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Makanan Cepat Saji Toby's Malang.

4. **Variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara Simultan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Variabel Kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempunyai F hitung 349,455 dengan tingkat signifikan 0,000, karena probabilitas 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak artinya bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena merupakan suatu ukuran nilai dan karya mereka diantara para karyawan itu sendiri dan perusahaan.

Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadapkinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri.

4. Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diberi saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja dalam organisasi. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan. Sehingga dengan demikian dengan pemberian kompensasi, motivasi, dan memahami kepuasan kerja karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Fakultas Ekonomi UNP kediri.

   Diharapkan kepada Universitas Nusantara PGRI Kediri dapat mempertahankan bahkan meningkat kan pemberian motivasi yang tinggi kepada mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya, sehingga peneliti dapat menemukan penelitian yang lebih baik lagi dengan apa yang sudah di harapkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri MallKota Kediri agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Bustomi, Achmad. 2011. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Punyo, Cilenyi, Bandung.* Bandung: Universitas Pasundan Bandung.

Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi Kedua.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipongoro.

Handoko.2010. *Manajemen Personalian dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Indah.2012. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Makanan Cepat Saji Toby's, Malang.* Malang: Universitas Negri Malang.

Kaihatu, Thomas. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*

terhadap Kinerja Karyawan di Pakuwon Food Festival, Surabaya. Surabaya: Universitas Kristen Petra.

Luthans. 2011. *Organization Behaviour (Perilaku Organisasi), Twelfth Edition*. Yogyakarta: ANDI.

Machfudz. 2010. *Metode dalam Penelitian*. Bandung: Sulita.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Mathis, Robert L. dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Puspito. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Yogya Chicken di Daerah Istimewa Yogyakarta. Yogyakarta:* Universitas Gajah Mada.

Reksoatmojo. 2007. *Statistik Penelitian.* Jakarta: Grasindo.

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Sepianti, Rizka. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ikan Bakar 52, Malang.* Malang: Universitas Negri Malang.

Simanjuntak. 2011. *Pengantar Sumber Daya Manusia. Jakarta:* Universitas Indonesia.

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian, Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.

Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Suwatno.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabeta.

Ulfah, Sofia. 2007. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Fast Food Indonesia "KFC" Tbk Cabang Kawi, Malang.* Malang: Universitas Negri Malang.

Utami. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Panjang Jiwo Resort, Bogor*. Bogor: Universitas Nusa Bangsa.

Wibowo, Wahyu. 2011. *Manajemen Kinerja.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.