

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PERUM BULOG JAKARTA
(STUDI KASUS DIVISI SDM DAN PUSAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Tugas Akademik Dan Sebagian Dari
Syarat- Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Oleh :

ANDIN ZULFAHMI

Nim : 01410015

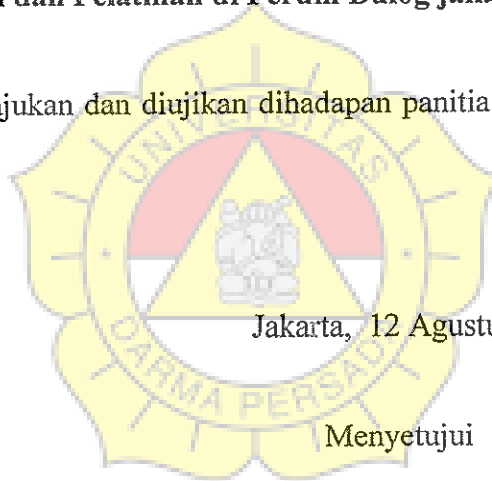


FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2006

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Andin Zulfahmi
NIM : 01410015
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM
dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada tanggal 12 Agustus 2006.



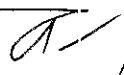
Jakarta, 12 Agustus 2006

Mengetahui

Menyetujui

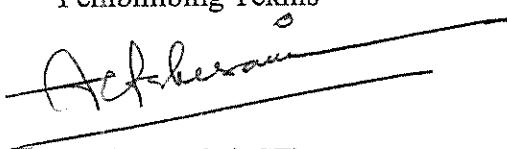
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Materi


(Firsan Nova, SE, MM)


(Dra. Sri Ari Wahyuningsi, MM)

Pembimbing Teknis

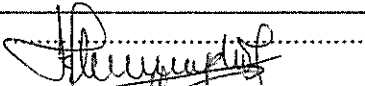
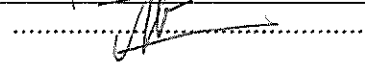
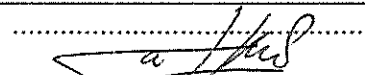

(Alfonsus Sai, SE)

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Andin Zulfahmi
NIM : 01410015
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM
dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dihadapan panitia penguji skripsi pada tanggal
12 Agustus 2006 dengan nilai

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dra. Endang Tri Pujiastuti	Ketua	
Ir. Widodo Mukhdad, MM	Anggota	
Dra. Sri Ari Wahyuningsih, MM	Anggota	

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andin Zulfahmi

NIM : 01410015

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM Dan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta” dengan bimbingan IBU Dra. Sri Ari Wahyuningsih SE, MM benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan ataupun salinan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini maka saya bersedia mempertanggungjawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yang menyatakan

Andin Zulfahmi

ABSTRAK

- (A). Andin Zulfahmi (01410015)
- (B). “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Divisi SDM Dan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perum Bulog“.
- (C). Xiii + 79 halaman; 25 Tabel; 5 Gambar; 9 lampiran; 2006
- (D). Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja
- (E). Tujuan Penelitian : Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Bulog.
Metode Penelitian : Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan dan penelitian langsung pada objek yang akan diteliti yaitu Perum Bulog.
Hasil Penelitian : Data yang diperoleh berupa jawaban kuesioner dan telah dianalisis menghasilkan suatu persamaan regresi linier sederhana untuk motivasi didapat: $Y = 9,685 + 0,60 X$. Dan untuk kompensasi didapat: $Y = 12,226 + 0,47 X$.
Untuk hasil dari regresi linier berganda yang terbentuk adalah $Y = 6.670 + 0.518X_1 + 0.237X_2 + e$.
dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi yaitu nilai $r = 0.501$ atau mendekati 1, berarti korelasi antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja bernilai cukup kuat dan positif.
Koefisien penentu diperoleh $r^2 = 0.223$
Kesimpulan dan saran : Dari perhitungan koefisien penentu yang telah dilakukan membuktikan bahwa motivasi dan kompensasi yang dilakukan oleh Perum Bulog memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 22.3 % motivasi
Dan kompensasi yang dilakukan Perum Bulog berhubungan erat dengan kinerja dari karyawannya. Untuk itu Perum Bulog harus mempertahankan atau lebih ditingkatkan motivasi serta kompensasi, supaya kinerja karyawan di Perum Bulog dapat lebih maju dan berkembang.
- (F). Daftar Pustaka, 14 (1991 – 2005).

(G). Penulis

(H). Dosen Pembimbing

(Andin Zulfahmi)



(Dra. Sri Ari Wahyuningsi, MM)

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program strata satu di Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat banyak kekurangan-kekurangan baik dalam penulisan maupun penyusunan. Hal ini disebabkan karena terbatas pengetahuan yang penulis miliki. Namun dengan berbagai usaha dan berkat bantuan serta bimbingan dari semua pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya :

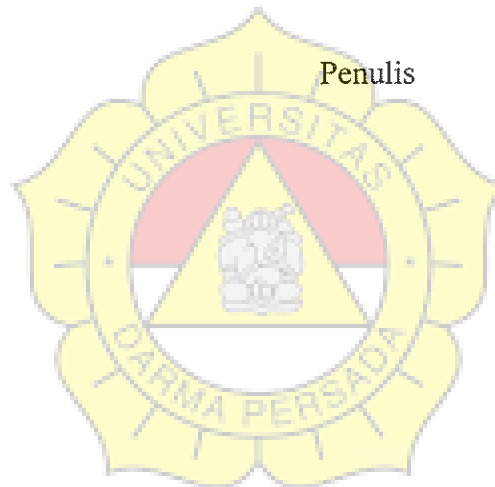
1. Terima kasih kepada Bapak dan Mamak yang tercinta telah memberikan kasih sayang tak terhingga atas dukungan moril dan materilnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, dan untukmu skripsi ini kupersembahkan.
2. Bapak Firsan Nova, SE. selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Darma Persada.
3. Ibu Dra.Sri Ari Wahyuningsih, MM. selaku dosen pembimbing I dan Bapak Alfonsus Sai, SE selaku dosen pembimbing II. Penulis mengucapkan banyak

terima kasih atas perhatian dan bimbingannya selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dini Rahayu, SE. selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Darma Persada.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dharma Persada yang telah memberikan banyak pengajaran kepada penulis.
6. Kepada Perum. Bulog, terima kasih atas kesempatan dan bantuan yang telah diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini. Terutama kepada Bapak Budi, Bapak Joko, dan Bapak Alwi.
7. Untuk Kakakku Juli, Abangku Fadli dan Fadlan yang selalu memberikan dukungan dan semangat. Dan untuk adikku tercinta Fahri dan Fauzi, karena doa kalianlah skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan.
8. Untuk Oom dan Tante, terima kasih banyak atas nasihat dan tempat tinggal selama ini untuk penulis.
9. Untuk teman-teman penulis yang banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada Widi dan Ella yang selalu menemaniku ke mana saja, di waktu suka dan duka. Untuk Uci, Dias, Icha, terima kasih untuk segala nasihatnya selama ini. Untuk Santi, Dewi, Ethi, sekali lagi terima kasih karena telah membuat hari-hari penulis lebih ceria. Berlian, Jessi, Luken, Arif, serta teman-teman penulis angkatan 2001 yang tidak dapat disebutkan satu persatu, karena dukungan kalianlah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan dan bantuan berguna bagi mereka yang memerlukan, meskipun skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mudah-mudahan para Pembaca berkenan memberikan saran dan kritik perbaikan yang berguna bagi skripsi ini.

Jakarta, 12 Agustus 2006



DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan dan Pembatasan Masalah	3
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
D. Paradigma Penelitian	5
E. Hipotesis	7
F. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Definisi, Peranan, dan Fungsi Manajemen SDM.....	10
B. Pengertian Motivasi	16
C. Teori Motivasi.....	17

D.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
E.	Jenis-jenis Motivasi	23
F.	Bentuk-bentuk Motivasi.....	23
G.	Pengertian Kompensasi.....	25
H.	Faktor-faktor Kompensasi	25
I.	Jenis-jenis Kompensasi.....	27
J.	Sistem Pemberian Kompensasi.....	27
K.	Pengertian Kinerja Karyawan	29
L.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	29
M.	Metode Penilaian Kinerja	30
N.	Kerangka Pemikiran.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
B.	Jenis dan Sumber Data.....	33
C.	Populasi dan Sampel	35
D.	Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	36
E.	Metode Analisis Data.....	37
F.	Uji Hipotesis	38
G.	Definisi Operasional Variabel.....	42

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perum BULOG	44
B. Visi dan Misi.....	48
C. Struktur Organisasi Perusahaan	48

BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	51
B. Analisis Regresi Linear Sederhana	70
C. Analisis Regresi Linear Berganda	71
D. Penjelasan Model Regresi Linear Berganda	76

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Bobot/skor jawaban responden	34
Tabel III.2 Kelas Interval Statistik Durbin Watson Predikat Autokorelasi	41
Tabel V.1 Jenis Kelamin.....	51
Tabel V.2 Usia Responden	52
Tabel V.3 Pendidikan Responden.....	53
Tabel V.4 Masa Kerja.....	54
Tabel V.5 Status Perkawinan.....	55
Tabel V.6 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 1	56
Tabel V.7 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 2	57
Tabel V.8 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 3	58
Tabel V.9 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 4	59
Tabel V.10 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 5	60
Tabel V.11 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 1	61
Tabel V.12 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 2	62
Tabel V.13 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 3	63
Tabel V.14 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 4	64
Tabel V.15 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 5	65
Tabel V.16 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 1	66
Tabel V.17 Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 2	67

Tabel V.18	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 3	68
Tabel V.19	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 4	69
Tabel V.20	Persepsi Responden Terhadap Pertanyaan Nomor 5	70
Tabel V.21	Model Summary.....	71
Tabel V.22	Coefficients.....	72
Tabel V.23	Anova.....	74
Tabel V.24	Coefficients Correlation.....	75
Tabel V.25	Durbin Watson.....	75



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1 Kurva Distribusi t Untuk Uji Hipotesis Pengaruh Parsial	39
Gambar 3.2 Kurva Distribusi f Untuk Uji Hipotesis Simultan.....	40
Gambar 5.1 Kurva Distribusi t Untuk Uji Hipotesis Parsial.....	73
Gambar 5.2 Kurva Distribusi t Untuk Uji Hipotesis Parsial.....	73
Gambar 5.3 Kurva Distribusi f Untuk Uji Hipotesis Simultan.....	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad 21 adalah abad persaingan, perubahan lingkungan ekonomi yang semakin mengglobal akan mendorong setiap perusahaan untuk beroperasi pada tingkat efisiensi dan efektivitas setinggi mungkin. Persaingan dalam bisnis erat hubungannya dengan kemampuan sumber daya yang dimiliki suatu perusahaan, baik sumber daya modal maupun sumber daya manusianya. Kemampuan sumber daya manusianya sendiri dapat memberikan nilai tambah dalam setiap aktivitas bisnis, serta sumber daya manusia harus selalu siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Sumber daya manusia tidak hanya diukur dengan seberapa besarnya sumbangan yang di berikan pada perusahaan tersebut.

Lingkungan perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan semangat kerja karyawan, oleh karena itu setiap pemimpin perusahaan harus dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang bisa menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan diperlukan suatu dorongan yang baik dari berbagai pihak, baik dari perusahaan maupun dari keluarga karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik, sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Masalah hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan sangat penting, hal ini disebabkan karena semakin dirasakan pentingnya unsur manusia didalam perusahaan yaitu sebagai unsur penggerak. Oleh karena itu pembinaan hubungan kerja antara pemimpin dan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan hendaknya berorientasi pada terciptanya motivasi kerja yang baik, sehingga motivasi yang diberikan perusahaan diharapkan karyawan dapat berprestasi lebih baik.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai. Perusahaan harus merencanakan dan mengadministrasikan program-program pemberian kompensasi secara benar, efektif dan efisien. Kompensasi merupakan hal penting bagi karyawan secara individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka di mata keluarga dan masyarakat, dengan demikian jika karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka kinerja karyawan akan menurun.

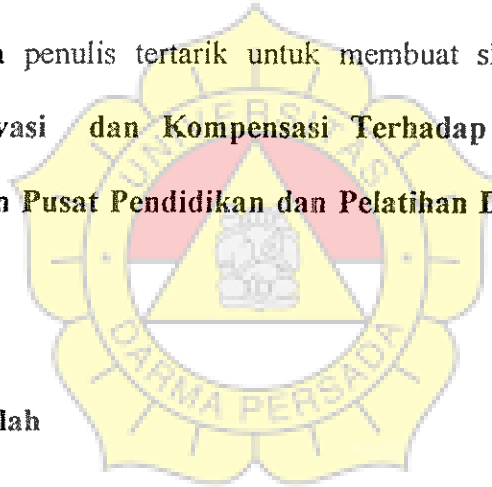
Motivasi merupakan satu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dipandang dari sudut bagaimana caranya untuk menggali kemampuan diri para karyawan, yang menjadi perbuatan nyata untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Setiap pegawai mempunyai kemampuan yang berbeda. yaitu karena perbedaan tingkat pendidikan dan umur, walaupun begitu mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu ingin mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya.

Motivasi dapat diketahui melalui gairah dan semangat kerja yang tinggi serta didukung oleh kemampuan dan ketrampilan yang memadai, karena tanpa

kemampuan dan ketrampilan yang memadai sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa setiap orang ingin bekerja dan berusaha karena didorong oleh suatu kebutuhan untuk memenuhi sesuatu yang diinginkan. Oleh sebab itu motivasi dari pegawai harus dikembangkan agar mereka dapat melakukan tugasnya dengan baik dan berhasil, sehingga membawa dampak positif bagi perusahaan dan karyawan.

Begitu besarnya pengaruh semangat dan gairah kerja karyawan terhadap perkembangan perusahaan, maka penulis tertarik untuk membuat skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan Di Perum. BULOG Jakarta“**.



B. Rumusan dan pembatasan masalah

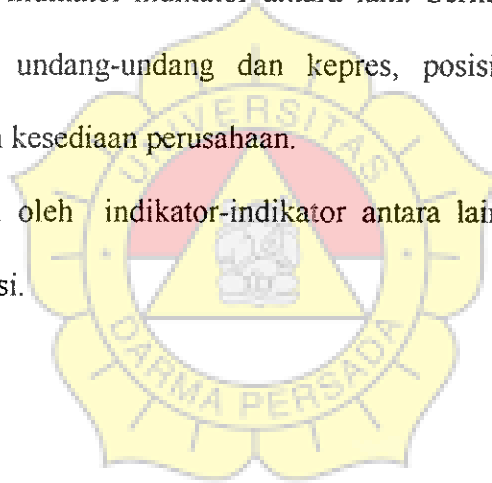
1. Perumusan masalah

- a. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta?
- b. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta?
- c. Apakah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta?

2. Pembatasan Masalah

Supaya penelitian lebih terarah, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi pada masalah pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta:

- a. Motivasi dibatasi oleh indikator-indikator antara lain: Penghargaan atas prestasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan, status dan tanggung jawab, keinginan dan harapan pribadi.
- b. Kompensasi dibatasi oleh indikator-indikator antara lain: Serikat buruh, biaya hidup, pemerintah undang-undang dan kepres, posisi jabatan karyawan, kemampuan dan kesediaan perusahaan.
- c. Kinerja karyawan dibatasi oleh indikator-indikator antara lain: Faktor kemampuan, faktor motivasi.



D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta
- b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta

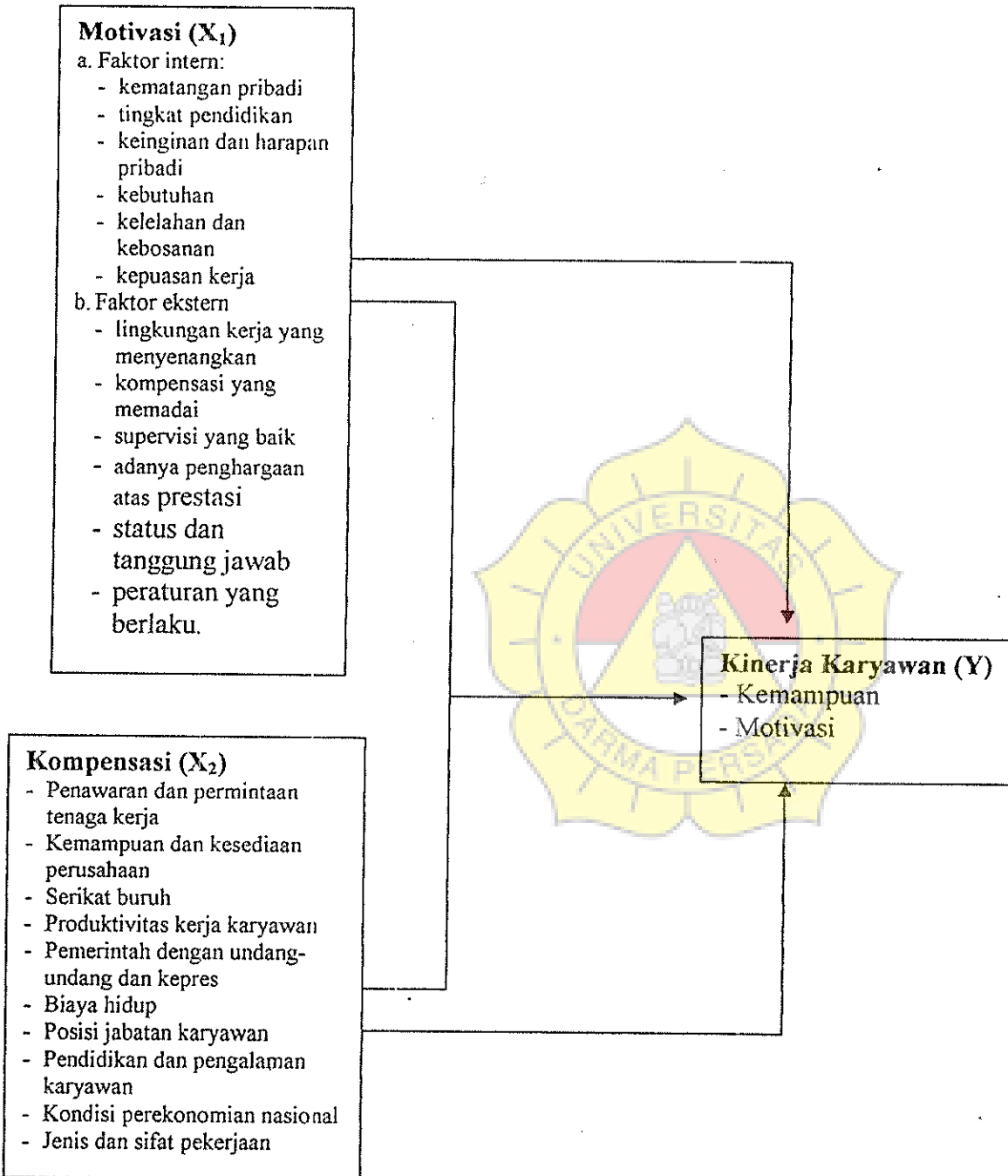
2. Manfaat

- a. Bagi penulis adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi jurusan manajemen di fakultas ekonomi Universitas Darma Persada.
- b. Bagi perusahaan adalah sebagai masukan bagi pemimpin perusahaan dalam rangka memberikan motivasi dan kompensasi kepada karyawannya untuk waktu yang akan datang.
- c. Bagi pembaca adalah diharapkan agar tulisan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia .

D. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian dalam hal ini dimaksudkan untuk melihat dan mengetahui seberapa besar keterkaitan ketiga hal tersebut diatas, maka dapat ditetapkan bahwa motivasi disimbulkan sebagai variabel X_1 dan kompensasi disimbulkan sebagai X_2 serta kinerja karyawan disimbulkan sebagai Y .

Paradigma Penelitian



E. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan diatas dapat dirumuskan hipotesis bahwa :

a. Untuk Motivasi Dan Kinerja Karyawan

Ho : Diduga motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta.

Ha : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta.

b. Untuk Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

Ho : Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta.

Ha : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta.

c. Untuk Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi SDM Dan Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perum Bulog Jakarta

Ho : Diduga motivasi dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta.

Ha : Diduga motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang penelitian, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, hipotesis serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari tiga bagian antara lain tinjauan pustaka yang merupakan landasan teori dari motivasi, kompensasi dan kinerja karyawan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian variabel dan pengukurannya, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, mekanisme pemberian motivasi dan kompensasi kepada karyawan.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian dengan metode yang ditentukan, pembahasan yang terdiri atas program motivasi dan kompensasi terhadap kerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog Jakarta. Pelaksanaan program motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan analisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada divisi SDM dan Pusat Pendidikan dan Pelatihan di Perum Bulog.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dan saran bagi perusahaan.

