



**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN UNIT PENJUALAN (SALES) UD
SUMBER JAYA MAHA SAKTI MOTOR PURWOHARJO BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, COMPETENCE AND MOTIVATION ON JOB
SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE UNIT SALES UD SUMBER JAYA MAHA
SAKTI MOTOR PURWOHARJO BANYUWANGI*

SKRIPSI

Oleh

ANTON MOSES JUNAEDY

NIM 080810291060

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2014



**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN UNIT
PENJUALAN (SALES) UD SUMBER JAYA MAHA SAKTI MOTOR
PURWOHARJO BANYUWANGI**

*THE INFLUENCE OF COMPENSATION, COMPETENCE AND MOTIVATION
ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE UNIT SALES UD
SUMBER JAYA MAHA SAKTI MOTOR PURWOHARJO BANYUWANGI*

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Oleh

ANTON MOSES JUNAEDY

NIM 080810291060

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS JEMBER

2014

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama Mahasiswa : Anton Moses Junaedy
NIM : 080810291060
Jurusan : Manajemen
Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (*Sales*) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang telah saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi tersebut disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 8 juli 2014

Yang menyatakan,

Anton Moses Junaedy

NIM : 080810291060

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (*sales*) UD. Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi.

Nama Mahasiswa : Anton Moses Junaedy

NIM : 080810291060

Jurusan : S-1 Manajemen/ Non Regular

Konsentrasi : Manajemen SDM

Tanggal Persetujuan : 8 Juli 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini, SE, M.Si
NIP. 19690329 199303 2 001

Drs. Markus Apriono, MM
NIP. 19640404 198402 1 001

Ketua Jurusan
Manajemen

Dr. Handriyono, M.Si
NIP 19620802 199002 1 001

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN UNIT PENJUALAN
SALES UD SUMBER JAYA MAHA SAKTI MOTOR PURWOHARJO
BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama mahasiswa : Anton Moses Junaedy

NIM : 080810291060

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

8 Juli 2014

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan
guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas
Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dra. Hj.Sudarsih, M.Si : (.....)

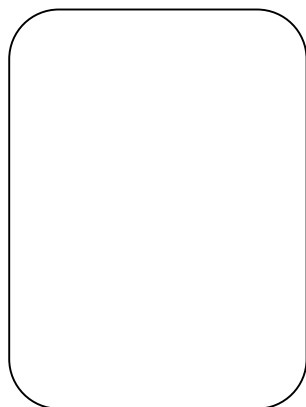
NIP. 19621212 199201 2 001

Sekretaris : Drs. Agus Priyono, MM : (.....)

NIP. 19601016 198702 1 001

Anggota : Drs. IKM. Dwipayana,Ms : (.....)

NIP. 19511231 197903 1 017



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Dr. Moehammad Fathorrazi, M. Si
NIP. 19630614 199002 1 001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini aku persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta “Pdt. Petrus Junaedy, S.Th. dan Christin Sumiati, S.Th.”, yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta atas pengorbanannya selama ini.
2. Keluarga dirumah, Ibu Tima, Saudaraku Yonatan Koko Junaedy dan Dedy Nehemia Junaedy, Saudariku Ervin Juliviana Junaedy dan Risyia Oktavia Junaedy, yang memberikan semangat, dan motivasi.
3. Sahabatku dan teman-teman ku di Universitas Jember yang telah memberikan semangat, dan motivasi, yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
4. Almamater Fakultas Ekonomni Universitas Jember.

MOTTO

“Takut akan Tuhan adalah permulaan pengetahuan, tetapi orang bodoh menghina hikmat dan didikan”

(Amsal 1:7)

“Kita tahu sekarang, bahwa Allah turut bekerja dalam segala sesuatu untuk mendatangkan kebaikan bagi mereka yang mengasihi Dia, yaitu bagi mereka yang terpanggil sesuai dengan rencana Allah”

(Roma 8:28)

“Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia”

(Kolose 3:23)

RINGKASAN

Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (*Sales*) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi; Anton Moses Junaedy, 080810291060; 2014: 74 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Usaha dagang (UD) adalah suatu usaha yang melakukan pembelian barang dan berusaha menjualnya dengan harga di atas harga pokok agar mendapat keuntungan. Usaha dagang merupakan suatu usaha yang menyediakan atau menawarkan barang secara fisik berwujud yang disebut dengan barang dagang. Usaha-usaha yang dilakukan oleh usaha dagang adalah membeli barang dagang dan menjualnya tanpa mengadakan perubahan (pengolahan) terlebih dahulu. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan unit penjualan (*sales*) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi yang berjumlah 42 orang. Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau *Path Analysis* karena dengan analisis jalur dapat diketahui bagaimana jalur langsung maupun tidak langsung yang terbentuk dari variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan perhitungan koefisien jalur dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,224, pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,373, sedangkan pengaruh langsung dari motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,265. Selanjutnya, pengaruh langsung dari kompensasi terhadap kinerja mempunyai nilai sebesar 0,271, pengaruh langsung dari kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,451. Sedangkan pengaruh langsung dari motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,269. Untuk variabel perantara yaitu kepuasan kerja, mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja adalah sebesar 0,845. Variabel kompensasi juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,189. Untuk pengaruh tidak langsung variabel kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,315, sedangkan pengaruh tidak langsung variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,223. Selain itu, pengaruh total variabel kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,46. Pengaruh total variabel kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,766, sedangkan pengaruh total variabel motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,492. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan tingkat penunjang kinerja karyawan unit penjualan (*sales*).

Kata kunci : kompensasi, kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan

SUMMARY

Effect of Compensation, Competencies, and Job Satisfaction And Motivation Of Employee Performance Unit Sales UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi; Anton Moses Junaedy, 080810291060; 2014: 74 pages; Department of Management Faculty of Economics, University of Jember.

Trading enterprises (UD) is an attempt to make a purchase of goods and trying to sell it at a price above the cost price in order to benefit. Trading business is a business that provides or offers a tangible physical goods called merchandise. Efforts undertaken by the trading business is to buy and sell merchandise without making amendments (processing) first. Population and samples in this study were employees of the unit sales UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi totaling 42 people. This study used path analysis or path analysis with path analysis because it can be seen how the direct and indirect pathways are formed from the variables studied. Based on the calculation of the path coefficients can be seen that the direct effect of compensation on job satisfaction is equal to 0.224, the direct effect of competence on job satisfaction is equal to 0.373, while the direct effect of motivation on job satisfaction is equal to 0.265. Furthermore, the direct effect of compensation on performance has a value of 0.271, the direct effect of competence on performance is equal to 0.451. While the direct effect of motivation on the performance is equal to 0.269. For intermediate variables, namely job satisfaction, have a direct influence on the performance is equal to 0.845. Variable compensation also has an indirect effect on performance through job satisfaction is equal to 0.189. For indirect effect on performance through competency variables job satisfaction is at 0.315, while the indirect effect on performance through motivation variabel job satisfaction is at 0.223. In addition, the total effect of variable compensation to performance through job satisfaction was 0.46. The net effect on the performance of variable competence through job satisfaction is equal to 0.766, while the total effect of motivational variables on performance through job satisfaction is equal to 0.492. This indicates that the variable compensation, competencies, and job satisfaction has a positive effect on job satisfaction and employee performance support level unit sales.

Key words: *compensation, competence, motivation, job satisfaction, and employee performance*

PRAKATA

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yesus Kristus atas segala kasih setia dan hikmat pengertian yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Skripsi ini “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Unit Penjualan (*Sales*) UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi.”

Penulis menyadari bahwa proses penulisan ini telah banyak memperoleh bimbingan, pengarahan dan motivasi dari berbagai pihak, untuk itu dengan setulus hati penulis menghaturkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Ibu Dewi Prihatini SE, MM, Phd selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Drs Markus Apriono MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberi bimbingan dengan penuh kesabaran serta selalu memberi masukan agar skripsi ini sempurna.
4. Bapak Drs. Abdul Halim M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Gatot Subroto selaku Manager Marketing dan semua karyawan unit penjualan (*sales*) pada UD Sumber Jaya Maha Sakti Motor Purwoharjo Banyuwangi yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Kedua Orang Tuaku, Kakak beserta Istri dan Adek terima kasih atas doa motivasi dan semangat yang telah diberikan.
7. Semua sahabat-sahabat dan teman-teman manajemen angkatan 2008, rekan-rekan sekerja dalam Tuhan, dan pihak-pihak yang telah membantu memperlancar proses penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun

tidak langsung yang tidak mungkin disebutkan satu per satu, saya ucapkan terima kasih banyak.

Semoga Tuhan Yesus membalas semua kasih yang telah anda berikan dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat pada kita semua.

Jember, juni 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	10
2.1.1.2 Pengukuran dan Penilaian Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Kepuasan Kerja	14
2.1.3 Kompensasi	16
2.1.3.1 Komponen-komponen Kompensasi	17
2.1.4 Kompetensi	18
2.1.4.1 Model-model Kompetensi	19
2.1.4.2 Tipe Kompetensi	20

2.1.4.3 Jenis Kompetensi	21
2.1.5 Motivasi Kerja	24
2.1.5.1 Teori Motivasi	25
2.1.5.2 Macam-macam Motivasi	30
2.1.6 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	31
2.1.7 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja	32
2.1.8 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.	33
2.1.9 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.	33
2.1.10 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.	34
2.1.11 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.	34
2.1.12 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja karyawan.	35
2.2 Penelitian terdahulu	35
2.3 Kerangka Konseptual	38
2.4 Hipotesis	39
BAB 3. METODE PENELITIAN	40
3.1 Rancangan Penelitian	40
3.2 Populasi dan Sampel	40
3.3 Jenis dan Sumber Data	41
3.3.1 Jenis Data.	41
3.3.2 Sumber Data.	41
3.4 Metode Pengumpulan Data	41
3.5 Identifikasi Variabel.	42
3.6 Definisi Operasional Variabel	42
3.7 Pengukuran Variabel	44
3.8 Uji Instrumen	44
3.8.1 Uji Validitas	44
3.8.2 Uji Reliabilitas.	45
3.9 Analisis Jalur.	46
3.10 Analisa Data.	47
3.10.1 Uji sumsi Klasik.	47
3.11 Pengujian Hipotesis.	48

3.12 Menghitung Jalur	49
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah	51
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian.....	53
4.1.2 Karakteristik Responden.....	54
4.1.3 Uji Instrumen	56
4.1.3.1 Uji Validitas.....	56
4.1.3.2 Uji reliabilitas	57
4.1.3.3 Uji Asumsi Klasik	58
4.1.4 Analisis Data.....	60
4.1.4.1 Analisis Jalur	60
4.1.4.2 Uji Hipotesis dan Perhitungan Koefisien jalur ...	61
4.2 Pembahasan	65
4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	66
4.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja	67
4.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	68
4.2.4 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	68
4.2.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.2.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	69
4.2.7 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	70
BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN	72
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman :
Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian terdahulu.	37
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Uji Validitas.	55
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas.	56
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.7 Uji Multikolinearitas.	58
Tabel 4.8 Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4.9 Analisis Jalur.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman :
Gambar 2.1 Komponen Program Kompensasi.	18
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.	38
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	50
Gambar 4.1 Hasil Anlisis Jalur.	61

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Instrumen Kuesioner
- Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Analisis Jalur
- Lampiran 6 Tabel t